

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITÉ 20 AOÛT 1955 SKIKDA

FACULTE DE TECHNOLOGIE

DÉPARTEMENT DE GÉNIE DES PROCÉDÉS



Mémoire

En vue de l'obtention du diplôme de

MASTER

Filière : Hygiène et sécurité industrielle

Spécialité : Hygiène et sécurité industrielle

L'impact des conditions de travail et la motivation des travailleurs dans un milieu industriel (RA1K) à l'aide de logiciel SPSS.

Soutenu le 25/06/2023

Réalisé par : M. Baira Rabah

M. Laidi Sista Haitem

M. Younes Nasreddine

Encadré par :

Dr. Samia Boulahneche

Année Universitaire 2022- 2023

Remerciement

*Tout d'abord louange a' Dieu tout-puissant, que nous a donné la santé,
le courage, la volonté et la patience*

De faire ce travail

*Remerciements particuliers a notre superviseur **Dr.Samia Boulahneche***

*Nous tenons aussi à exprimer no profonds remerciements aux membres
de jury qui ont accepté de juger ce*

*Modeste travail, nous tenons aussi à remercier nos enseignants de
département de génie des procédés pour la*

Formations que nous avons reçues

*Les gents qui nous ont aidé a la réalisation de ce travail
particulièrement le personnel de la Raffinerie de Skikda*

*Nos derniers remerciements et qui ne sont pas les moindres vont tous
ceux qui ont contribué près*

Ou de loin pour l'aboutissement de ce travail

*Finally nous remercions toute personne ayant participé de près ou
de loin dans*

L'enrichissement de ce travail.

Dédicace

Nous sommes heureux de dédier cet humble travail :

*A mon chères mère Malika et mon père Ahcene, pour nous donner
toujours l'espoir dans la vie*

Et ne Cesser de prier pour nous.

*A nos parent pour nos encouragement et notre soutien, notamment dans
Leurs sacrifices afin de ne pas gêner la progression de nos études.*

Ma trinôme Laidi Sista Haitem et sa famille.

Younes Nasreddine et sa famille.

Mes frères : Islam , Yaakoub

Mes sœurs :Imene, Nour El Houda, Chaima

Mes petits enfants : Youcef, Farah, Raghad

Ma vie : Meriem

Mes amis : Houcine, Raouf, Nidal, Ihab, Assil, Adem, Mohamed,

Abd El Wahab

Mes collègues : Ramzi, Achraf, Lezhar, Nadjmo, Abd Errezak

Pour tous ceux que nous aimons et respectons.

Baira Rabah.

Dédicace

Nous sommes heureux de dédier cet humble travail :

*A nos chères mères et pères, pour nous donner toujours l'espoir dans la
vie*

Et ne Cesser de prier pour nous.

*A nos parent pour nos encouragement et notre soutien, notamment dans
Leurs sacrifices afin de ne pas gêner la progression de nos études.*

Ma trinôme Baira Rabah et sa famille.

Younes Nasereddine et sa famille.

Mes frères : Hani ,Younes , Massabe

Mes sœurs :Sara, Amel ,Nour

Mes petite filles : Soundous ,Hadjer

Tous mes amis

Pour tous ceux que nous aimons et respectons.

Laidi Sista Haitem.

Dédicace

Nous sommes heureux de dédier cet humble travail :

*A nos chères mères et pères, pour nous donner toujours l'espoir dans la
vie*

*Je voudrais exprimer ma profonde gratitude à M. Boudaif Hosine, qui a
grandement contribué, après Allah, à m'aider à accéder à l'université.*

*Je n'oublierai jamais mes anciens collègues de ANP qui m'ont soutenu
au début de mes études, ma trinômes Baira Rabah et Laidi Sista
Haitem, Hamchi Chams Eddine et mon oncle Ahmed. Et je n'oublierai
pas Ma femme épouse qui a été un véritable soutien et qui m'a supporté
tout au long de cette période et m'a beaucoup soutenu.*

*Je dédie cette recherche à mes chers parents, ainsi qu'à ma fille
adorable, Rim et mon frère Ayoub Je la dédie également à tous mes
frères et leurs enfants, ainsi qu'à tous mes amis.*

Younes Nasreddine.

Résumé

Améliorer les conditions de travail est plus que nécessaire pour toute entreprise qui souhaite réduire les risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que le bien-être au travail, car assurer des conditions de travail favorables contribue d'une part à atteindre les objectifs à satisfaire les salariés de l'entreprise et d'une autre sur le plan des métiers et de la mobilité sous toutes ses formes dans le but de les fidéliser . S'appuyer sur la politique de motivation et d'encouragement des salariés a aujourd'hui un impact très important sur l'économie de l'entreprise, la construisant, augmentant sa productivité à court et long terme, et rapprochant les moyens de communication entre les ouvriers et leurs subordonnés, ce que les managers doivent savoir comment motiver et mobiliser les personnes avec lesquelles ils travaillent plus que Préparation des travailleurs et les moyens de contrôle. Plus important encore, ils convainquent leurs collaborateurs d'être dynamiques, optimistes et innovants. Un programme nous a permis de connaître certaines des conditions liées au travail, ainsi que le système de motivation de l'entreprise, et le résultat de cette recherche était Satisfaisants, car les conditions de travail étaient bonnes, ainsi que les motivations pour certains travailleurs étaient parfait, et pour certains autres, les motivations étaient insuffisantes et doivent être revues.

Mots clé : les conditions de travail, motivation, ANOVA, t-test, RAIK.

Summary

Improving working conditions is more than necessary for any company wishing to reduce the risks associated with accidents at work and occupational diseases, as well as well-being at work, because ensuring favorable working conditions contributes on the one hand to achieving the objectives to satisfy the employees of the company and another in terms of trades and mobility in all its forms in order to retain them. Relying on the policy of motivating and encouraging employees today has a very significant impact on the economy of the company, building it, increasing its productivity in the short and long term, and bringing closer the means of communication between workers and their subordinates, what managers need to know how to motivate and mobilize the people with whom they work more than Preparation of workers and the means of control. More importantly, they convince their employees to be dynamic, optimistic and innovative. A program allowed us to know some of the conditions related to work, as well as the motivation system of the company, and the result of this research was Satisfactory, because the working conditions were good, as well as the motivations for some workers were perfect, and for some others, the motivations were insufficient and must be reviewed.

Keywords : working conditions, motivation, ANOVA, t-test, RAIK.

ملخص

تحسين ظروف العمل هو أكثر من ضروري لأي شركة ترغب في تقليل المخاطر المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وكذلك الرفاهية في العمل ، لأن ضمان ظروف العمل المواتية يساهم من جهة في تحقيق الأهداف لإرضاء موظفي الشركة وآخر من حيث المهن والتنقل بكافة أشكاله من أجل الاحتفاظ بهم. الاعتماد على سياسة تحفيز الموظفين وتشجيعهم اليوم له تأثير كبير للغاية على اقتصاد الشركة ، وبناءه ، وزيادة إنتاجيتها على المدى القصير والطويل ، وتقريب وسائل الاتصال بين العمال ومرووسبهم ، ما المديرين بحاجة إلى معرفة كيفية تحفيز وتعبئة الأشخاص الذين يعملون معهم أكثر من إعداد العمال ووسائل السيطرة. والأهم من ذلك أنهم يقتنعون موظفيهم بأن يكونوا ديناميكين ومتفائلين ومبتكرين .

سمح لنا أحد البرامج بمعرفة بعض الشروط المتعلقة بالعمل ، وكذلك نظام التحفيز في الشركة ، وكانت نتيجة هذا البحث مرضية ، لأن ظروف العمل كانت جيدة ، وكذلك كانت دوافع بعض العاملين مثالية. ، وبالنسبة للبعض الآخر ، كانت الدوافع غير كافية ويجب إعادة النظر فيها.

كلمة مفتاحية : ظروف العمل، التحفيز، أنوفا، ثاست ثي، مجمع تكرير البترول.

TABLE DES MATIERES

| | |
|------------------------------------|----|
| Remerciement | |
| Dédicace | |
| Résumé | |
| Liste des figures | |
| Liste des tableaux | |
| Liste des abréviations | |
| Introduction générale | 01 |

CHAPITRE I

CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

| | |
|---|----|
| I.1 Les raisons du choix du thème | 03 |
| I.2 Le Objectifs du choix du thème | 03 |
| I.3 Le lieu de travail | 03 |
| I.4 La problématique | 04 |
| I.5 Les hypothèses | 05 |

PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE II : LES CONDITIONS DU TRAVAIL

| | |
|---|----|
| Introduction | 07 |
| II.1 Historique des conditions de travail | 07 |
| II.2 Les éléments constitutifs des conditions de travail | 08 |
| II.3 Définition des conditions de travail | 08 |
| II.4 Typologie des conditions de travail | 09 |
| II.4.1 Les aspects physiques | 09 |
| II.4.1.1 Les facteurs d'ambiances | 10 |
| II.4.1.2 Les facteurs de production | 11 |

Sommaire

| | |
|---|----|
| II.4.2 Les aspects psychosociologiques | 12 |
| II.5 Le temps de travail | 13 |
| II.6 Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail | 14 |
| II.6.1 La médecine du travail | 14 |
| II.6.2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 15 |
| II.6.3 L'inspection du travail | 16 |
| II.6.4 L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) | 16 |
| II.7 L'influence des conditions de travail | 17 |
| II.7.1 L'accident de travail | 17 |
| II.7.2 Le stress | 19 |
| II.7.3 Le turn over et l'absentéisme | 20 |
| II.8 La santé et la sécurité au travail | 21 |
| II.8.1 Le contexte de la gestion de la santé et la sécurité au travail | 21 |
| II.8.1.1 La nécessité de veiller à la santé et sécurité et au bien-être au travail | 22 |
| II.8.1.2 facteurs à l'origine des risques professionnels | 22 |
| II.9 La prévention des accidents et de maladies professionnelles | 24 |
| II.10 Le bien-être au travail | 25 |
| II.11 Les facteurs qui influencent le bien-être au travail | 25 |
| II.12 Les fléaux qu'afflige le monde du travail | 26 |
| II.12.1 La violence au travail | 26 |
| II.12.2 Le stress professionnel | 26 |
| II.12.3 Les effets du stress au travail | 27 |
| II.13 Les solutions pour l'élimination des violences au travail, l'amélioration De la santé et le bien-être des salariés | 27 |
| II.13.1 Pour l'élimination des violences | 27 |

Sommaire

| | |
|--|----|
| II.13.2 Pour l'amélioration de la santé et le bien-être au travail | 28 |
| Conclusion au chapitre | 29 |

CHAPITRE III : LA MOTIVATION AU TRAVAIL

| | |
|---|----|
| Introduction | 31 |
| III.1 Historique sur la motivation | 31 |
| III.2 Définition de la motivation | 32 |
| III.3 L'objectif de la motivation au travail | 33 |
| III.4 Les caractéristiques de la motivation | 33 |
| III.4.1 L'orientation vers le but | 33 |
| III.4.2 L'énergie | 34 |
| III.4.3 La persistance | 34 |
| III.4.4 L'effort | 35 |
| III.4.5 Le désir | 35 |
| III.4.6 La direction | 36 |
| III.4.7 La satisfaction | 36 |
| III.4.8 L'individu | 37 |
| III.5 Les types de la motivation | 38 |
| III.5.1 La motivation intrinsèque | 38 |
| III.5.2 La motivation extrinsèque | 39 |
| III.5.3 La motivation sociale | 40 |
| III.5.4 La motivation de la croissance personnelle | 40 |
| III.6 Les théories de la motivation | 41 |
| III.6.1 Les approches internes | 41 |
| III.6.1.1 La pyramide des besoins de MASLOW | 41 |
| III.6.1.2 La théorie d'existence Relatedness Grow (ERG) d'ALDERFER | 42 |
| III.6.1.3 La théorie de l'équité « L.FESTINGER - S.ADAMS » | 42 |

Sommaire

| | |
|---|----|
| III.6.1.4 La théorie bi factorielle de Herzberg | 43 |
| III.6.2 Les approches externes | 44 |
| III.6.2.1 Homme économique (F.W TAYLOR) | 44 |
| III.6.2.2 Homme sociale | 45 |
| III.6.2.3 Théorie de renforcement (B.F SKINNER) | 45 |
| III.6.2.4 Théorie de X et Y (D. GREGOR) | 46 |
| Conclusion | 47 |

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV : ETUDE EXPERIMENTALE

| | |
|--|----|
| Introduction | 49 |
| IV.1 Méthodologie | 49 |
| IV.1.1 Type d'étude | 49 |
| IV.1.2 Échantillon | 49 |
| IV.1.3 Les outils de collecte des données | 50 |
| IV.1.4 Que mesure le questionnaire | 50 |
| IV.1.5 Technique de traitement et d'analyser des données | 51 |
| IV.2 Analyse et traitement des données d'enquête | 53 |
| IV.2.1 Analyse les caractérisations sociodémographiques des enquêtés | 53 |
| IV.3 Consistance interne des items du questionnaire | 56 |
| IV.4 Analyse des dimensions | 57 |
| IV.4.1 Analyse de la dimension « Conditions de travail » | 57 |
| IV.4.2 Analyse de la dimension « La motivation des travailleurs » | 64 |
| IV.5 Analyse descriptive des résultats | 70 |
| IV.5.1 Analyse descriptive des résultats relatifs aux « Conditions de travail » | 70 |

Sommaire

| | |
|--|----|
| IV.5.2 Analyse descriptive des résultats relatifs à | |
| « La motivation des travailleurs » | 70 |
| IV.6 Analyse des variances | 71 |
| Conclusion générale | 75 |
| La liste bibliographie | 77 |
| Les annexes | 81 |

Liste des figures

| N° des figures | Titre des figures | La page |
|-----------------------|--|----------------|
| figures II.1 | Les trois interprétations de l'accident | 18 |
| figures III.1 | La pyramide de des besoins de MASLOW | 41 |
| figures IV.1 | répartition des répondants selon leur classe d'âge | 54 |
| figures IV.2 | répartition des répondants selon leur sexe | 54 |
| figures IV.3 | répartition des répondants selon leur ancienneté | 55 |
| figures IV.4 | répartition des répondants selon leur poste occupé | 56 |
| figures IV.5 | Analyse de la question Q1 | 58 |
| figures IV.6 | Analyse de la question Q2 | 58 |
| figures IV.7 | Analyse de la question Q3 | 59 |
| figures IV.8 | Analyse de la question Q4 | 59 |
| figures IV.9 | Analyse de la question Q5 | 60 |
| Figures IV.10 | Analyse de la question Q6 | 60 |
| figures IV.11 | Analyse de la question Q7 | 61 |
| figures IV.12 | Analyse de la question Q8 | 61 |

Liste des figures

| | | |
|---------------|----------------------------|----|
| figures IV.13 | Analyse de la question Q9 | 62 |
| figures IV.14 | Analyse de la question Q10 | 62 |
| figures IV.15 | Analyse de la question Q11 | 63 |
| figures IV.16 | Analyse de la question Q12 | 63 |
| figures IV.17 | Analyse de la question Q13 | 64 |
| figures IV.18 | Analyse de la question Q14 | 64 |
| figures IV.19 | Analyse de la question Q15 | 65 |
| figures IV.20 | Analyse de la question Q16 | 65 |
| figures IV.21 | Analyse de la question Q17 | 66 |
| figures IV.22 | Analyse de la question Q18 | 66 |
| figures IV.23 | Analyse de la question Q19 | 67 |
| figures IV.24 | Analyse de la question Q20 | 67 |
| figures IV.25 | Analyse de la question Q21 | 68 |
| figures IV.26 | Analyse de la question Q22 | 68 |
| figures IV.27 | Analyse de la question Q23 | 69 |
| figures IV.28 | Analyse de la question Q24 | 69 |

Liste des tableaux

| N° de tableaux | Titre de tableaux | N°P |
|-----------------------|---|------------|
| Tableaux II.1 | Dimension/impacts des facteurs d'ambiance | 10 |
| Tableaux II.2 | Modes de gestion / pathologies | 13 |
| Tableaux III.1 | Les éléments de travail | 44 |
| Tableaux IV.1 | Description du questionnaire de l'enquête | 51 |
| Tableaux IV.2 | Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par tranche âge | 53 |
| Tableaux IV.3 | Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par sexe | 54 |
| Tableaux IV.4 | Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par ancienneté | 55 |
| Tableaux IV.5 | Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par le poste occupé | 56 |
| Tableaux IV.6 | L'indice de fiabilité du questionnaire | 56 |
| Tableaux IV.7 | Les indices de fiabilité des échelles | 57 |
| Tableaux IV.8 | Le sens relatif à chaque intervalle de moyenne pour les C.T | 57 |
| Tableaux IV.9 | Analyse de variance par t-test | 72 |
| Tableaux IV.10 | Analyse de variance par ANOVA | 73 |

Les Abréviations

| | |
|--------------|--|
| RA1K | La Raffinerie de Skikda 1 |
| ERG | Existence, Relation, Croissance (Growth) |
| ANACT | l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| CHSCT | le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail |
| CHS | le Comité d'Hygiène, de Sécurité |
| ISO | International Organisation for Standardisation |
| ARACT | Associations Régionales d'Amélioration des Conditions de Travail |
| SST | Santé et Sécurité au travail |
| SIDA | Syndrome d'Immunodéficience Acquise |
| VIH | Virus de l'Immunodéficience Humaines |
| SPSS | Statistique Package for Social Sciences |

Introduction générale

Introduction générale

Le travail est un élément essentiel de l'honneur et de l'estime de soi. Il représente l'essence même de l'individu et est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance et de construction identitaire. Le travail occupe une place fondamentale dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains. Il contribue à tisser des liens sociaux et est une source d'épanouissement.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est sans contexte aujourd'hui l'une des clés de la performance des organisations mais aussi de la santé et du bien-être des travailleurs. Cette orientation capitale doit être inscrite dans un processus continu et adaptatif qui prend en compte les transformations du travail et de son organisation.

Plusieurs disciplines ont mis l'accent sur le thème des conditions de travail en raison de son importance et de son rôle essentiel au sein des entreprises. L'amélioration des conditions de travail est la principale préoccupation des cadres de la santé et de la sécurité, ainsi que des services des ressources humaines, car elle est considérée comme un investissement positif pour l'organisation, favorisant le bien-être des travailleurs et la réussite productive. Nous avons choisi ce thème relatif aux l'impact des conditions de travail et la motivation des travailleurs dans un milieu industriel (RA1K) a l'aide de logiciel SPSS.

Et c'est à travers ce travail de recherche qu'on pourra apporter des réponses à nos questions. Nous avons organisé notre travail de recherche autour de quatre chapitres :

Le premier chapitre mettra l'accent principal sur la présentation de notre thème de recherche ou nous fixerons les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème et aussi les objectifs que l'on veut toucher à travers cette étude. Nous présenterons également la problématique et les hypothèses de notre travail de recherche.

Le second chapitre que parler les conditions de travail et aussi les solutions différentes et composantes des conditions de travail.

Le troisième chapitre parlera des différentes de la motivation et aussi les facteurs fondamentaux réalisant la motivation de travail.

Le quatrième chapitre sera réservé pour la partie pratique ou nous allons Nous menons une enquête sur la situation des travailleurs de différents rangs et professions sur les conditions de travail et les incitations, et à la fin nous les étudions et les analysons à l'aide d'un programme spécial et obtenons a plusieurs résultats.

CHAPITRE I :
Cadre Méthodologique De La
Recherche

I.1 Les raisons du choix de thème

Nous avons mis l'accent sur le thème des conditions de travail au sein

D'une entreprise nationale, notre choix s'est basé sur ce thème là pour les raisons suivantes :

- ✓ Les conditions de travaux sont devenues l'objet de recherche de plusieurs organisations vue leur importance.
- ✓ Découvrir ce que les conditions de travail ont fourni dans les entreprises.
- ✓ Découvrir l'opinion des travailleurs vis-à-vis des conditions de travail dans leur entreprise.
- ✓ Expliquer l'impact des conditions de travail sur le rendement et sur la motivation des salariés.
- ✓ Connaitre le degré d'importance accordé aux conditions de travail par l'entreprise.
- ✓ Acquérir des connaissances sur le milieu de travail ce qui nous aidera en tant que futur travailleurs de s'y adapter.
- ✓ Essayer de correspondre l'amélioration des conditions de travail avec la motivation des salariés et l'efficacité productive.

I.2 Les objectifs du choix de thème

A travers nos études nous voulons atteindre les objectifs suivants :

- ✓ Se renseigner sur le climat des conditions de travail dans l'entreprise SONTRACH (RA1K).
- ✓ Évaluation de la motivation des travailleurs dans l'entreprise de SONTRACH (RA1K).

I.3 Le lieu de travail

La raffinerie de Skikda est l'une des principales raffineries de l'Afrique et la 2ème zone dans l'Algérie après la zone d'Arzew. Elle est située dans la zone de Skikda à 7Km à l'est de la ville.

Le complexe de raffinerie de pétrole de Skikda, baptisé RA1K, a pour mission de transformer le pétrole brut provenant de Hassi Messaoud avec une capacité de traitement (15 Million t/an) ainsi que la brut réduit importé (277000 t/an).

La raffinerie de Skikda est divisée en différentes unités de production, et en outre elle comprend 22 unités.

I.4 La problématique

Une entreprise quelle que soit, son objectif principal est d'atteindre une bonne performance, Quel que soit le degré d'intelligence, d'aptitude, ou de dextérité d'une personne, sa compétence ne suffit pas à lui permettre d'atteindre une forte productivité, Pour y parvenir la personne doit également être motivée.

L'entreprise ou l'organisation en générale est un environnement très important chez les individus qui y travaillent, en exerçant des efforts mentaux, physique et aussi en pratiquant leurs compétences sur le terrain, donc l'entreprise doit fournir tous les moyens possibles, de bonnes conditions de travail pour garder ses travailleurs et pour bénéficier parfaitement de son capital humain.

Il y'a des entreprises qui essayent de fournir des conditions de travail plus favorables à leurs travailleurs aux différents niveaux hiérarchiques de l'organisation : physiques, sociales, organisationnelles.....etc, mais certaines d'autres elles ne sont pas intéressées aux conditions de travail, l'essentiel chez elles c'est qu'elles payent le personnel, leur principale occupation se limite à la présentation économique, en oubliant quelle sont aussi un lieu où vivent des groupes d'hommes.

L'entreprise doit chercher à motiver et améliorer les compétences de ses travailleurs par des moyens adéquats.

L'amélioration des conditions de travail a toujours constitué une préoccupation pour toutes les organisations. Une organisation a intérêt à motiver ses salariés en leurs favorisant de bonnes conditions et un bon climat social ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement et une meilleure productivité.

Dans un contexte économique l'entreprise algérienne Avec l'aide des cadres de la santé et de la sécurité et des responsables des ressources humaines est en voie de développement elle est appelée à améliorer ses conditions de travail pour s'insérer dans la mondialisation et avoir sa place au milieu des grandes entreprises mondiales, de ce fait le facteur humain est indispensable dans les organisations, il est la condition primordiale de tout progrès .alors une entreprise doit considérer le facteur humain comme étant un investissement positif et non pas un coût.

Dans cet ordre d'idée de notre recherche vise à comprendre et décrire l'utilité des conditions de travail sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise Sonatrach <RAIK> où on tentera de répondre aux questions suivantes :

- 1- Les facteurs de motivation appliqués à Sonatrach <RAIK> sont-ils satisfaisants?
- 2- Le type de contrat de travail, liant le salarié à l'entreprise pourrait-il avoir à un impact sur la motivation ?
- 3- La motivation des salariés fondée sur la promotion serait-elle décisive dans l'amélioration de la performance de l'entreprise ?

I.5 Hypothèses

Hypothèses est une proposition qui demande à être vérifiée. L'hypothèse est une réponse provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes. L'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée.

Pour répondre aux questions proposées dans la problématique nous avons proposé deux Hypothèses :

- 1- Est ce que les conditions de travail, liant le salarié à l'entreprise a un impact sur la motivation ?
- 2- L'intérêt que porte l'entreprise à l'égard du salarié à travers la promotion constitue pour ce dernier une source de motivation ?

CHAPITRE II :
Les Conditions De Travail

Introduction

L'importance de la sécurité et de la santé au travail ne cesse de croître au sein des entreprises. De nos jours, les employeurs sont de plus en plus conscients de la nécessité de valoriser leurs salariés et de leur offrir des conditions de travail favorables. Les coûts encourus en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de démotivation ou d'absentéisme sont manifestes, tandis qu'une main-d'œuvre en bonne santé et en sécurité peut procurer des avantages considérables à l'entreprise.

Il est donc de l'intérêt des organisations de s'intéresser à leur environnement de travail, aux conditions qu'elles fournissent et aux risques qui peuvent en découler. L'amélioration des conditions de travail peut à la fois améliorer la santé des employés et l'efficacité de l'organisation. Pour y parvenir, il est essentiel de contrôler un ensemble d'acteurs pour assurer le respect des droits des employés au sein de leur travail. Une perspective axée sur les ressources humaines peut également mettre en place des programmes qui permettront à l'organisation de réduire ses coûts et d'assurer une efficacité maximale de ses employés.

II.1 Historique des conditions de travail

Le thème des conditions de travail est né de plusieurs causes, notamment les mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, qui ont provoqué différentes révoltes telles que les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les dévires manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises. Face à ces problèmes, les entreprises se sont retrouvées dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail [01].

Entre 1955 et 1975, vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel, le taux d'accident de travail a diminué d'une tierce grâce aux progrès réalisés dans l'amélioration des conditions de travail. Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

En 1973, le concept de "condition de travail" a été consacré et l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a été créée, dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil pour les entreprises.

La loi du 6 décembre 1976 a posé le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail, y compris les locaux de travail, les machines, les appareils et les produits utilisés, ainsi que la formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations ont été complétées par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

Au niveau national, le dialogue dans la définition des politiques a été renforcé et systématisé par la création du Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels, qui assure la concertation avec les partenaires sociaux jouant un rôle déterminant.

La loi du 23 décembre 1982 a créé le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans l'entreprise, instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS. Cette loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé [02].

II.2 Les éléments constitutifs des conditions de travail

Chaque entreprise doit mesurer l'importance des conditions de travail et de favoriser les milieux professionnels dans le but d'assurer un meilleur environnement pour les salariés.

II.3 Définition des conditions de travail

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations des produits toxiques ...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés [03].

Les conditions de travail sont définies comme étant l'ensemble des facteurs à l'exception des facteurs individuels, qui impacte le comportement et la conduite à savoir les activités physiques et/ou mentales des salariés et la qualité de vie au travail. Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que les horaires ou l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.). C'est l'ensemble des facteurs sociaux,

psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail pour le salarié [04].

Selon l'ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 qui contient:

Art-37-Le fonctionnaire doit bénéficier de conditions de travail de nature à préserver sa dignité, sa santé et son intégrité physique et morale [05].

II.4 Typologie des conditions de travail

Les conditions de travail peuvent avoir un impact significatif sur la santé physique et mentale des employés ainsi que sur leur qualité de vie. Les facteurs physiques, tels que les postures de travail, les mouvements répétitifs, la manipulation de charges lourdes, les nuisances sonores, les températures extrêmes et les expositions à des produits toxiques, peuvent entraîner des risques pour la santé. Les facteurs psychologiques, tels que le stress, la pression, l'isolement, le harcèlement et la violence au travail, peuvent également affecter le bien-être des salariés. De plus, des horaires de travail excessifs ou trop intenses peuvent compromettre la santé et la vie privée des employés. Il est donc essentiel que les employeurs veillent à fournir des conditions de travail satisfaisantes et adaptées, afin de préserver la santé et le bien-être de leurs employés.

II.4.1 Les aspects physiques

Effectivement, comprendre les conditions de travail nécessite de s'interroger sur la notion de travail en elle-même. Comme vous l'avez mentionné, le travail peut être défini comme une activité qui consiste à réaliser une tâche dans un environnement donné, pour une rémunération. Cependant, il est important de noter que le travail peut également avoir une dimension sociale, culturelle et identitaire pour le salarié.

En ce qui concerne les conditions de travail, le cadre physique dans lequel est exercé le travail est en effet une composante importante. Les facteurs d'ambiance tels que la température, le bruit, la lumière, ou encore la qualité de l'air peuvent impacter le bien-être des salariés et leur santé. Les facteurs de production, quant à eux, concernent l'ensemble des moyens matériels et techniques mis à disposition pour réaliser la tâche, tels que les outils, les machines, les équipements de protection individuelle, etc. La qualité et la sécurité de ces facteurs de production peuvent également avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés.

II.4.1.1 Les facteurs d’ambiances

Effectivement, Elton Mayo est considéré comme un des pionniers dans l'étude des facteurs d'ambiance au travail. Il a mené une étude célèbre connue sous le nom de "l'expérience de Hawthorne" dans les années 1920, qui a mis en évidence l'impact des facteurs sociaux et psychologiques sur la productivité des travailleurs.

Quant au facteur bruit, il peut être un élément perturbateur important sur le lieu de travail, notamment dans les environnements industriels ou les bureaux ouverts. Des études ont montré que le bruit peut augmenter le stress, la fatigue et les erreurs, et réduire la concentration et la performance. Il est donc important pour les employeurs de mettre en place des mesures pour réduire le niveau de bruit sur le lieu de travail, comme des cloisons insonorisées, des casques antibruit ou des horaires de travail flexibles pour éviter les pics de bruit.

Tableau II.1 : Dimension/Impacts des facteurs d’ambiance

| Le facteur | Dimension / Composante | Impacts | Résultats |
|--------------------------|---|---|--|
| Bruit | -Intensité -Fréquence -Origine -Type | - De graves lésions : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Des surdités temporaires ou permanentes ✓ . Perte d'équilibre. Augmentation de la tension, du rythme cardiaque... - Stress | Diminution de performance |
| Eclairage | -Quantité -Régularité -Eblouissement | - Ensemble de troubles visuels : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Irritations ✓ Baisse de l'acuité - Ensemble de troubles organiques : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maux de tête ✓ Difficultés de concentration | Accidents de travail |
| Température | -Froid -Chaleur | -Des syncopes. -Des délires. -Des crampes. -Des déshydratations. | Diminution de performance |
| Espace de Travail | -Extérieur -Intérieur | -Manque de communication -Manque d'autonomie | Satisfaction ou non-satisfaction des besoins |

Source : Adaptation à partir de recoupement

Tout à fait, l'espace de travail est un facteur important à prendre en compte pour améliorer les conditions de travail. Il est important d'avoir un espace de travail confortable et adapté aux tâches à effectuer. Cela inclut un espace suffisant pour les postes de travail, une bonne aération et un niveau de propreté adéquat. De plus, l'organisation spatiale des locaux peut avoir un impact sur la communication et la collaboration entre les salariés, ainsi que sur leur niveau de stress et de fatigue. Les espaces de travail doivent donc être aménagés de manière à permettre une communication aisée et à favoriser la concentration et le bien-être des salariés.

II.4.1.2 Les facteurs de production

La charge de travail attribuée à un individu apparaît le plus souvent comme le coeur de ses conditions de travail [06].

La charge physique peut être classée en plusieurs classes à savoir léger, moyen, lourd et très lourd et ceux en mesurant la capacité physique du travailleur (si le travail est adapté à la capacité physique), en prenant en considération la cadence au travail et le temps pour le faire.

NB : Pour mesurer la charge physique du travail on doit le mesurer pour une durée de 8h, autrement on peut ne pas parler de charge physique de travail.

Dans ce cas de facteur de production on fait allusion au rythme imposé par la machine dont il peut s'agir de gestes répétitifs a rythme rapide, des facteurs qui pousse le travailleur a augmenter sa cadence c'est-à-dire le rythme auquel le travail doit être effectuer, une condition de travail qui peut nuire à l'état de santé de chacun. Avec l'évolution des mentalités et des nouvelles technologies on a pu remédier à ce problème en outre si les entreprises arrivent à ce que le travail devient moins pénible physiquement, elles conduisent le travailleur a de nouvelles contraintes issues de l'environnement compétitif (la concurrence) à savoir la charge mentale.

L'excès de charges mentales engendrent des conditions de travail stressantes et même peuvent être responsable de risques psychosociologiques. L'impact sur la santé au travail se manifeste lorsqu'il y'a ce que l'on appelle une « surcharge mentale ».

II.4.2 Les aspects psychosociologiques

De nouvelles contraintes liées aux statuts des acteurs où les conditions de travail sont largement dépendantes du statut et de l'emploi exercé. De ce fait les contraintes du salarié précaire sont multiples car la pression du marché est subite de la même manière, intérimaire ou sous contrat à durée déterminée sachant qu'ils vivent dans un environnement où avoir un emploi peut sembler un privilège néanmoins la main d'œuvre précaire est en majorité mal rémunérée et c'est la plus exposée aux risques les plus importants.

Ainsi que des contraintes liées aux modes de gestion et aux nouvelles formes organisationnelles : Le juste-à-temps, cercle de qualité, groupe pluridisciplinaire, suppressions de niveaux hiérarchiques, mise en place de certification aux normes ISO ou de groupes autonomes.... A côté des nouvelles technologies (robots, machines, outils de production et de conception, assistance par ordinateur) sont en perpétuelle évolution. Des modes de gestion qui ciblent l'amélioration de l'efficacité productive, mais à quel prix ?

Au prix des efforts physiques et mentaux des salariés, qui se traduit par des rythmes de travail élevés que ceux des organisations classiques, et l'émergence de nouvelles formes de contraintes individuelles et collectives voient le jour.

Dans ces nouveaux modes de gestion, il ne s'agit plus de satisfaire le supérieur hiérarchique en terme de production en quantité satisfaisante mais plutôt de répondre à des objectifs de qualité et de délais (*juste-à-temps, certification aux normes ISO*).

La pression des 5 zéros, zéro défaut, zéro stock, zéro panne, zéro délais, zéro papier s'est révélée tellement lourde à supporter sur le plan physique et mental que cette forme de qualité est devenue sept(07) par adjonction de :

- ✓ Zéro accident ou zéro problème de sécurité.
- ✓ Zéro mépris où donner de l'importance à la sécurité des biens ne suffit plus mais également celle des personnes.

Sachant que les contraintes les plus difficiles à supporter sont liées aux pressions portées par les relations hiérarchiques et ses modes de gestion relatifs.

On distingue ainsi quatre modèles organisationnels qui renvoient à autant de pathologies associées à la nature du pouvoir instituée par ces modèles :

Tableau II.2 : Modes de gestion / Pathologies

| Mode de gestion | Pathologies |
|-----------------------|--|
| Taylorien | Fatigue chronique, ulcères, maladies cardiaques -vasculaires, musculé -squelettiques, insomnie, fatigue nerveuse |
| Techno-bureaucratique | Epuisement professionnel, dépression |
| Compétitivité | Epuisement permanent, maladies cardio-vasculaires |
| Participatif | Amélioration de la santé |

Source : Arnaud Dayan, « *Manuel de gestion* » 2e éd, édition ellipses, 2004, p483

On retrouve ces différents modes de gestion à des degrés divers au sein de chaque Organisation qui peut produire en des lieux différents ou à des moments différents des pathologies diverses dépendant largement des dispositifs de gestion institués par les responsables locaux [07].

II.5 Le temps de travail

Selon le Statut Général de la Fonction Publique Algérien : Ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 : Art. 22- La durée légale de travail est fixée à quarante-quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables [08].

Les contraintes sont liées aussi au facteur « *temps* ». Dans les pays industrialisés le temps de travail a connu une réduction importante, avant les années 80 on ne connaît pas de limite de temps de travail jusqu'à ce que le code du travail vient fixer la durée de travail à 40h par semaine, non seulement réduire le temps mais diversifier ce temps en pauses, congé payé, repos...etc. temps de travail marqué par une triple mutation à savoir :

- En premier lieu le temps de travail était d'origine syndicale mais devient patronal.
- Ensuite la notion de réduction du temps de travail laisse place à l'aménagement du temps de travail.
- Et enfin les démarches centralisées laissent place aux pratiques décentralisées.

Un temps de travail devenu flexible grâce aux employeurs qui voyait que la souplesse rapporter davantage que la rigidité des structures. Ce développement de flexibilité a pour but d'augmenter la durée d'utilisation des installations mais aussi de l'annualisation.

Il est nécessaire de considérer avec attention ces deux éléments d'aménagement du temps de travail et leurs conséquences sur les conditions de travail. Le fait de prolonger la durée d'utilisation des installations et des horaires d'ouverture en faveur de la clientèle peut découler sur une dégradation des conditions de travail ainsi que sur la vie des employés, des difficultés en termes de vie de famille, de vie sociale, et des difficultés physiologiques.

II.6 Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail

Il existe plusieurs acteurs d'amélioration des conditions de travail on en cite quelques-uns :

II.6.1 La médecine du travail

Selon l'ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 [09].

Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- ✓ Exercice du droit syndical.
- ✓ Négociation collective.
- ✓ Participation dans l'organisme employeur.
- ✓ Sécurité sociale et retraite.
- ✓ Hygiène, sécurité et médecine du travail.
- ✓ Repos.
- ✓ Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail.
- ✓ Recours à la grève.

La médecine du travail traite de tous les aspects de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, l'accent étant mis en particulier sur la prévention primaire des risques. Les déterminants de la santé des travailleurs sont multiples, et comprennent les facteurs de risque sur le lieu de travail qui peuvent être la cause de cancers, d'accidents, d'affections de l'appareil locomoteur, de maladies de l'appareil circulatoire, de troubles liés au stress et de maladies transmissibles et autres [10].

Le médecin du travail assure un suivi médical des salariés. Disposant d'une information majeure sur les risques et les conditions de travail, il joue un rôle essentiel en termes de prévention SST (Santé et Sécurité au Travail) et est force de proposition d'actions.

Il joue notamment un rôle considérable dans la prévention et le dépistage des cancers professionnels...etc. [11].

II.6.2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

D'après l'ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 : [12].

Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- ✓ Exercice du droit syndical.
- ✓ Négociation collective.
- ✓ Participation dans l'organisme employeur.
- ✓ Sécurité sociale et retraite.
- ✓ Hygiène, sécurité et médecine du travail.
- ✓ Repos.
- ✓ Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail
- ✓ Recours à la grève.

Dans les entreprises comptant plus de 50salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadres ou d'agents de maitrise.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqués au CHSCT [13].

II.6.3 L'inspection du travail

Tout à fait, l'inspection du travail joue un rôle important dans la protection des droits des employés et dans le contrôle de la conformité des conditions de travail aux normes en vigueur. Les inspecteurs sont habilités à effectuer des visites d'inspection dans les entreprises pour vérifier que les lois et les règlements sont respectés en matière de durée du travail, de congés, de santé et de sécurité, de salaire minimum, de prévention de la discrimination et du harcèlement, etc.

Ils peuvent également intervenir en cas de conflits collectifs du travail ou de licenciement pour vérifier si les procédures légales ont été respectées.

Enfin, ils peuvent jouer un rôle de conseil et de médiation auprès des employeurs et des salariés pour résoudre les problèmes et les conflits.

II.6.4 L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Le réseau ANACT (ANACT et ARACT-Associations régionales ou antennes) pour l'amélioration des conditions de travail a vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et de l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovant touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'Etat [14].

II.7 L'influence des conditions de travail

Les mauvaises conditions de travail peuvent engendrer de lourdes conséquences pour le salarié ainsi que pour l'entreprise [15].

II.7.1 L'accident de travail

L'accident du travail est certainement la conséquence la plus explicite de conditions de travail dégradées. Il est défini comme un « *accident qui survient au travail* » et par extension concerne les atteintes physiques à l'employé à l'occasion de son travail, ce qui prend en compte par exemple les accidents de la route entre le domicile et le travail.

Pour traiter de la gestion de la sécurité du travail, il convient d'abord de dissocier l'événement de ses conséquences (blessures éventuelle). Un même événement peut déboucher sur des résultats totalement distincts.

Distinction entre l'incident et ses conséquences éventuelles

Michel, qui porte une caisse d'explosifs, glisse sur une flaque d'huile :

*Il ne tombe pas ➡ rien

*Il tombe et se relève sans peine ➡ incident

*Il se fait mal et se fait soigner à l'infirmerie puis reprend son travail ➡ accident sans arrêt.

*Il ne reprend pas son travail ➡ accident avec arrêt

*Il tombe avec une caisse d'explosifs qui le tue et détruit l'entrepris ➡ catastrophe

L'accident de travail est souvent lié à des conditions de travail dégradées. Il s'agit d'un événement qui survient pendant le travail et qui peut causer des blessures physiques à l'employé, y compris les accidents de la route survenus lors des trajets domicile-travail.

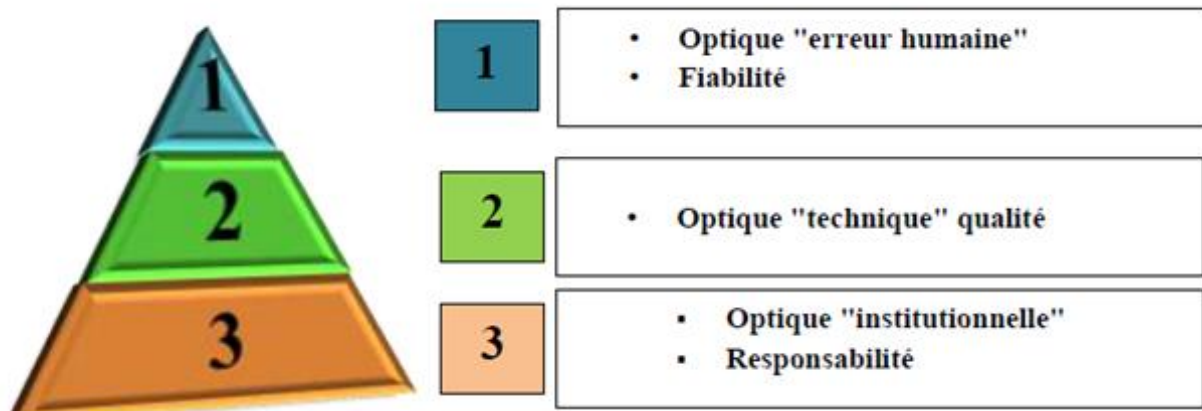
Pour gérer la sécurité du travail, il est important de séparer l'événement de ses conséquences éventuelles. Il est possible qu'un même événement puisse entraîner des résultats totalement différents.

Cependant, il existe un lien entre les différents niveaux de conséquences, où une série d'incidents peut mener à un accident bénin, et plusieurs accidents bénins sont souvent accompagnés d'un accident grave.

Il convient de distinguer l'émergence des risques de l'apparition des conséquences. Les antécédents d'un accident peuvent précéder l'événement accidentel lui-même, et de nombreux antécédents potentiels ne déboucheront jamais sur une conséquence accidentelle.

L'accident de travail est causé par une combinaison d'éléments organisationnels, physiques et psychologiques qui rendent sa compréhension difficile. Il existe trois grandes interprétations de l'accident :

Figure II.1 : Les trois interprétations de l'accident



Source : Arnaud Dayan, « Manuel de gestion » 2e éd, édition ellipses, 2004, p486.

On Ces trois interprétations dominantes sont le fruit des représentations de la situation par l'observateur. De ce fait, l'accident n'existe que par la lecture qui peut en être faite.

Deux indicateurs permettent de restituer l'état de la sécurité du travail dans une entreprise ou une branche : le taux de fréquence et le taux de gravité.

Les maladies professionnelles, beaucoup moins spectaculaires que les accidents, ont été largement ignorées, mais représentent désormais une forte part des troubles associés au travail. Les atteintes de ces maladies professionnelles sont de trois ordres : d'ordre physiologique, psychologique ou psychosomatique.

Un accident de travail est un événement soudain qui, quelle qu'en soit la raison, vous a causé un dommage corporel ou psychologique et qui vous est arrivé pendant votre activité professionnelle [15].

Les accidents de travail et les maladies professionnelles présentent des coûts pour les individus, les entreprises et la collectivité. On distingue des coûts directs et indirects :

- ❖ Le coût de perturbations : « interruption d'activité de l'accidenté, difficultés éventuelles de sa remise au travail, perturbation de l'activité d'autres salariés, conséquences matérielles de l'accident : détérioration, arrêts de production, ct. temps passé pour l'enquête et le cas échéant, frais de justice et sanctions pénales».
- ❖ Les coûts de régulation : coûts des services médicaux, en action préventive ou curative, dépenses engendrées, le cas échéant, par le remplacement du salariés absent permettent d'éviter une partie des couts de perturbation [16].

II.7.2 Le stress

L'émergence du stress comme nouvelle pathologie du travail correspond à l'évolution des conditions de travail qui va vers une pression plus mentale que physique.

Pour l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail , « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas, eux, uniquement de même nature. Ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité [17].

Le stress est une réponse face aux contraintes physique et psychologiques. On distingue plusieurs sources de stress :

Des sources internes au travail à savoir les conditions de travail, le facteur temps, les conflits au travail, la surcharge des rôles et des responsabilités, passez de motivations, pas d'ambition de carrière (pas assez de promotions, absence de sécurité...).

Ainsi que les mauvaises relations de travail et un mauvais climat organisationnel qui engendrent un stress pour le salarié au côté de sa vie familiale et personnelle.

Le coût du stress est aussi élevé car il est directement liés à l'apparition et le développement des maladies rattachées au stress comme l'alcoolisme et les troubles de la santé mentale (lesdépressions, l'anxiété...).

II.7.3 Le turn over et l'absentéisme

Le turn over et l'absentéisme sont des indicateurs inestimables du climat social, de l'environnement de travail et des conditions de travail. Un salarié qui n'est pas satisfait de ses conditions de travail peut être amené à se manifester directement pour montrer son mécontentement soit quitter l'entreprise d'une manière définitive et de démissionner, soit d'une manière progressive et il apparaît sous forme d'absentéisme. Le turn over est synonyme de rotation en français correspond au nombre de départ annuelle, sachant que les départs peuvent s'agir de départ volontaire (démission), de sanction, de licenciement ...

Quand l'employeur est amené à un taux du turn over important ça engendre des couts importants, dans le car d'un départ par exemple l'entreprise doit le remplacer ce qui entraine des couts de recrutement, des couts de formation, des couts d'intégration...Surtout que le nouveau recruté est souvent moins efficace que l'ancien.

L'absentéisme sous toutes ces formes de maladies, de maternité, d'accident de travail... ; pour de courte ou longue durée est un signe de mécontentement que l'un des besoins du salarié n'est pas assouvi soit des conditions de travail défavorable soit le climat social et plusieurs d'autre facteurs qui rentre en considération. Un taux d'absentéisme trop élevé engendre des couts. L'absentéisme peut se traduire sous deux façons l'absentéisme physique ou l'absentéisme mental, dans les deux cas les couts que ça engendre est trop lourd à supporter par l'entreprise c'est pour cela que celle-ci mets tout en œuvre pour remédier et agir face aux conditions de travail des salariés.

Selon l'ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 :
Art. 53 - Sauf les cas expressément prévus par la loi ou par la réglementation, le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour une période non travaillée sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au règlement intérieur [18].

II.8 La santé et la sécurité au travail

Aujourd'hui, les responsables des ressources humaines sont davantage attentifs au bien-être des salariés dans l'entreprise car de la satisfaction des salariés dépendent la productivité et la performance globale de l'entreprise [19].

De nos jours la gestion de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail est l'activité délicate qui nécessite l'expertise de spécialistes de plusieurs disciplines telles que l'hygiène au travail, la médecine du travail, la psychologie, l'ergonomie et l'écologie qui font parties de plusieurs autres disciplines, une gestion complexe car non seulement faut s'assurer les conditions physiques des salariés dans leurs lieux de travail mais aussi s'occuper de l'aspect mental ainsi s'assurer de leurs bien-être pour une meilleure productivité.

La dimension juridique ne doit pas occulter l'enjeu économique d'une politique de prévention. C'est pourquoi de nombreuses entreprises ont décidé d'innover en matière de santé et de sécurité et de travail lorsqu'elles ont pris conscience de l'importance de ces coûts. En effet, ce n'est pas de mettre en œuvre des politiques de sécurité et d'amélioration des conditions de travail qui est coûteux pour l'entreprise, mais bien de négliger ces domaines clés [20].

Une négligence productrice de coûts cachés très importants qui sont liés aux accidents de travail, au turnover, à la non-qualité, à l'absentéisme physique et mental, à la démotivation, au stress et à bien d'autres facteurs.

II.8.1 Le contexte de la gestion de la santé et la sécurité au travail :

La santé et la sécurité des travailleurs sont devenues des enjeux primordiaux pour les entreprises, et de nombreux dirigeants ont mis en place des plans d'action pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des employés.

Cela est crucial car la détérioration de la santé des travailleurs peut affecter leur vie professionnelle ainsi que leur vie personnelle, ce qui souligne l'importance de prendre en compte tous les facteurs d'environnement et de gestion quotidienne liés aux opérations de l'entreprise. La mise en place de conditions de travail saines et sécuritaires doit donc être une priorité pour les dirigeants, qui doivent s'assurer de respecter tous les engagements nécessaires envers leurs salariés pour refléter une bonne image et maintenir de bonnes relations publiques.

Les syndicats ont également joué un rôle crucial dans l'amélioration des conditions de travail physiques en négociant des contrats de travail qui tiennent compte de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ils ont également exigé une participation active aux comités chargés de résoudre ces problèmes et ont contribué à la recherche dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail [21].

II.8.1.1 La nécessité de veiller à la santé et sécurité et au bien-être au travail

Vous avez tout à fait raison. Investir dans la santé et la sécurité des travailleurs peut avoir des avantages significatifs pour les employés et les entreprises. En améliorant les conditions de travail, les entreprises peuvent réduire le nombre d'accidents de travail, de maladies liées au travail et de stress au travail, ce qui peut entraîner une augmentation de la productivité et de l'efficacité des travailleurs.

De plus, cela peut réduire les frais médicaux et les coûts d'assurance, ainsi que les frais d'indemnisation des accidents de travail et les réclamations de tous genres. Les travailleurs se sentiront également plus attachés à leur entreprise et seront plus motivés à travailler, ce qui peut conduire à une réduction de l'absentéisme et à une plus grande flexibilité et adaptabilité des salariés.

En fin de compte, les entreprises qui se soucient de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs peuvent créer un environnement de travail plus positif et plus productif, ce qui peut avoir des effets positifs sur leur rentabilité à long terme. Il est donc crucial pour les entreprises de se concentrer sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles en investissant dans des programmes de santé et de sécurité au travail.

II.8.1.2 facteurs à l'origine des risques professionnels

❖ Les facteurs à l'origine des accidents de travail

Le taux d'accidents de travail se diffère d'une organisation à une autre en raison de plusieurs facteurs :

Selon les caractéristiques de l'organisation : Le taux d'accident de travail varie sur la taille de l'entreprise car il est beaucoup plus important par exemple dans les moyennes entreprises que dans les petites et grandes entreprises car quand-il s'agit de petite entreprise.

il est plus facile pour le responsable de les détecter, de les contrôler et d'y remédier car il s'agit d'une petite communauté ; dans le cas où il s'agit d'une grande entreprise, elle se donne les moyens en engageant des spécialistes qui se consacrent qu'à la détection et à la prévention des accidents de travail ainsi que ce taux diffère selon le secteur d'activité dans le domaine du bâtiment et dans les services financier par exemple .

Selon les programmes de sécurité du travail : Ici aussi il varie selon la taille et le type d'industrie d'une entreprise à une autre, les techniques et les programmes de sécurité pour la prévention des accidents de travail mis en oeuvre engendrent des coûts considérables difficile à supporter pour les moyennes entreprises par exemple mais plus souvent ils sont utilisés par les grandes entreprises par contre utilisés inefficacement ils peuvent engendrer davantage de coûts .

Selon les comportements dangereux : Les facteurs organisationnels ne sont pas à eux seuls les origines des accidents de travail mais aussi ils dépendent du comportement des employés eux même, du milieu de travail ainsi que du hasard.

Les employés ont aussi leur part de responsabilité à prendre dans le cas où les traits physiques et psychologiques rendent certaines personnes plus susceptibles que d'autres à subir un accident, par exemple le trait de l'émotion peut être à l'origine d'un accident de travail en comparant à une personne optimiste, dynamique, et confiante. Le stress, l'acuité visuelle, l'âge sont aussi souvent des facteurs à risque d'accident de travail.

❖ **Les facteurs à l'origine des maladies professionnelles**

Les maladies professionnelles sont des risques qui constituent une partie importante des problèmes de santé et de sécurité des individus au travail. Les origines des maladies professionnelles sont aussi variées que les manières comment elles affectent l'organisme humain.

❖ **Les risques chimiques** : Les salariés sont de plus en plus exposés à d'importantes Quantités de risque chimiques quotidiennement au travail à titre d'exemple la poussière, Les produits chimiques...ect.

❖ **Les risques physiques** : Le bruit, les températures insupportables font partie de ces risques qui représentent un danger important sur la santé de toute un chacun.

❖ **Les risques biologiques** : Le VIH, le SIDA et l'hépatite B sont les plus cités parmi les Risques biologique qui affectent les employés les plus exposés aux relations directes avec Le publics pas ceux qui sont dans le secteur de la santé, des policiers par exemple.

❖ **Les risques ergonomiques** : Même si les blessures au dos est la catégorie la plus fréquente faisant atteinte à la santé des salariés mais les maladies respiratoires sont aussi en nette croissance. Cependant le cancer reçoit le plus d'attention notamment par rapport à sa complexité au côté des maladies du cœur.

II.9 La prévention des accidents et de maladies professionnelles

Chaque entreprise souhaitant de s'intégrer parmi les entreprises soucieuses des conditions de leurs employés elles doivent mettre en place des programmes de préventions touchant à la santé et à la sécurité de chacun, tout ce qui est ou sera source de danger pour ces derniers doit être identifié, corrigé et contrôlé.

En premier lieu il s'agit de déceler les dangers et l'ensemble des problèmes qu'affrontent les employés quotidiennement en utilisant de différents moyens tels que les enquêtes, le registre de premiers secours, consultation des programmes de santé mais aussi grâce aux inspections régulières. Une étape particulièrement importante car l'identifier permet de l'éviter sans risque ni dommage.

En second lieu, une fois le risque ou le problème décelés il faudra réussir à le corriger car cela revient bénéfique au milieu de travail ainsi aux travailleurs ; généralement c'est maîtrisable mais dans le cas où c'est impossible il faudra au moins réussir à réduire son degré de gravité, c'est dans les cas là qu'il est important que les travailleurs soient informés notamment grâce aux entretiens préventifs, des méthodes de travail sécuritaires et aussi des programmes de formation. Une étape sensible à cause des dangers et des risques que les travailleurs en risquent.

Comme troisième et dernière étape consiste à réussir à contrôler le danger ou le problème en question et d'arriver à gérer la situation et d'apporter des solutions correctives en évitant au maximum les dégâts les plus graves qui touchent à la fois l'entreprise et la santé et sécurité des travailleurs.

Une étape cruciale car une fois le danger ou le problème maîtrisé on pourra contrôler ses dommages ainsi de pouvoir le prévenir ultérieurement en cas de récurrence.

Il existe de nombreux moyens de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles on en cite quelques-uns :

- ❖ L'organisation de la santé et de la sécurité du travail.
- ❖ Les entretiens préventifs.
- ❖ La surveillance de la qualité du milieu.

- ❖ Les inspections du travail.
- ❖ La surveillance de la santé.
- ❖ Les méthodes de travail sécuritaires.
- ❖ Les équipements de protection.
- ❖ Les règlements et les informations sur la santé et la sécurité du travail.
- ❖ Les formations en matière de santé et de sécurité du travail.
- ❖ Les enquêtes et analyses en matière d'accidents.
- ❖ Les mesures d'urgence.

Les politiques de prévention sont indispensables pour éviter les accidents. Ces politiques de prévention se déroulent à trois niveaux : avant pendant et après l'accident. L'analyse des conditions de travail est une approche indispensable pour prévenir les accidents [22].

II.10 Le bien-être au travail

Chaque travailleur consacre la moitié de sa vie pour son travail, lequel ne lui fournit pas souvent des conditions de travail satisfaisantes, c'est pourquoi la qualité de vie au travail est simédiocre, et c'est comme ça que le bien-être au travail diminue. Ici il s'agit de satisfaire leurs besoins d'accomplir un travail stimulant, intéressant, attractif..., mais aussi d'assumer des responsabilités et en retour d'être reconnu, de pouvoir se réaliser comme d'être formé, promu, mais surtout en se sentant en totale sécurité.

Plusieurs sources d'insatisfactions sont en raison des mauvaises conditions de travail tel qu'une mauvaise communication à sens unique, de devoir passé par plusieurs piliers hiérarchiques dans le but de passé une information ou la participation à la prise de décision est au plus bas, mais aussi des systèmes de rémunération et d'évaluations sont jugés inéquitables, ainsi que les politiques et pratiques en matière de ressources humaines qui quant à elles sont jugées discriminatoires.

II.11 Les facteurs qui influencent le bien-être au travail

Il existe trois types de déterminants qui peuvent influencer le bien-être des travailleurs à savoir son profil, les caractéristiques du poste en question ainsi que le contexte organisationnel. Chaque déterminant peut être source de stress, de détresse ainsi que de violence dans les milieux professionnels :

- ❖ **Le profil de l'individu :** De nombreux critères peuvent rentrer en jeu, chaque individu à une enfance différente, une éducation différente, des milieux différents, des situations différentes... ; tout cela les rends susceptible de comportement violents, de stress ou de détresse...
- ❖ **Les caractéristiques de l'emploi :** De nombreux travailleurs sont en lutte quotidienne contre les situations qui rongent les lieux professionnels notamment en question de santé et du bien-être de toute un chacun en raison de la nature de leur emploi. Exercer un travail seul ou en public n'importe peu face à l'exposition aux violences des personnes malades ou en difficultés source de stress ou de détresse psychologique.
- ❖ **Le contexte organisationnel :** Un des déterminants qui constitue un terrain fertile en termes de facteurs capables d'affaiblir ou même de détruire la santé physique et morale des travailleurs c'est le contexte organisationnel. Les nouvelles modes de gestion et le développement des technologies ainsi que l'exigence des clients poussent les entreprises à redoubler d'efforts pour améliorer la productivité ce qui mets la pression pour les travailleurs en les mettant dans des situations de compétition entre collègues par exemple ce qui fait peut nuire à leurs santé physique et morale ainsi que de faire naître des manifestations d'agressivités et de violence.

II.12 Les fléaux qu'afflige le monde du travail

On assiste de nos jours à l'émergence de plusieurs problèmes organisationnels qui réduisent la qualité de vie au travail [23].

II.12.1 La violence au travail

La violence au travail est tout acte de menace, d'intimidation, d'agression dont les travailleurs font l'objet dans leurs milieux professionnels, les violences sont sous de différents types verbaux, écrites ou physiques.

II.12.2 Le stress professionnel

Les professionnels des ressources humaines accordent de plus en plus d'attention au stress et à l'épuisement professionnel, vu leurs effets néfastes sur la productivité et le bien-être physique et mental des employés [24].

Le stress a été défini de différentes manières. Certains le considèrent comme un stimulus, car les conditions environnementales peuvent être des sources de stress. Au fil des ans, les modèles et les concepts relatifs au stress humain ont évolué, tant en ce qui concerne leur définition que leur portée d'application. Le stress est maintenant perçu comme un phénomène beaucoup plus vaste et complexe qu'auparavant.

II.12.3 Les effets du stress au travail

Effectivement, plusieurs indicateurs démontrent les effets néfastes du stress sur la santé physique et mentale des employés. Parmi ces indicateurs, on trouve les réactions des individus. Le stress peut entraîner un épuisement physique et mental, ce qui nuit à l'épanouissement au travail. Avec l'accumulation de stress et de fatigue, un travailleur peut réagir de manière agressive ou violente, ce qui peut avoir des conséquences graves.

En outre, la dépression, l'anxiété et l'isolement sont d'autres manifestations courantes du stress. Ces troubles mentaux peuvent être exacerbés par des conditions de travail stressantes et peuvent avoir un impact significatif sur la santé et le bien-être des employés.

II.13 Les solutions pour l'élimination des violences au travail, l'amélioration de la santé et le bien-être des salariés

Plusieurs programmes sont mis en œuvre pour l'élimination des violences dans les milieux professionnels et préserver la santé et le bien être des travailleurs :

II.13.1 Pour l'élimination des violences

La violence au travail est malheureusement devenue un phénomène quotidien, ce qui souligne l'importance de mesurer la gravité de cette situation et de tout mettre en œuvre pour aider les employés à faire face à de tels cas, que ce soit en les confrontant ou en les évitant. Dans cette perspective, les politiques gouvernementales, les syndicats et les politiques des ressources humaines jouent tous un rôle crucial.

Il est essentiel que les travailleurs aient accès à des lois, des règlements et des programmes qui les protègent en cas de violence. Cependant, cela ne suffit pas. Il est également nécessaire de mettre en place des aménagements dans les lieux de travail et de fournir aux employés les connaissances nécessaires pour détecter précocement les signes de violence, afin de les éviter ou du moins réduire les dommages.

II.13.2 Pour l'amélioration de la santé et le bien-être au travail

La santé peut être considérée comme un continuum où le bien-être s'oppose logiquement à la maladie. Traditionnellement, la médecine s'est concentrée sur le traitement des maladies, mais récemment, l'attention s'est tournée vers la prévention. Aujourd'hui, la médecine s'intéresse davantage au bien-être général des individus.

Le nombre croissant d'organisations proposant à leurs employés des programmes de bien-être témoigne de cet intérêt. Ces programmes abordent toutes les facettes de la vie des employés, y compris la condition physique, la santé mentale, l'équilibre spirituel et le bien-être économique. Dans la plupart des cas, c'est le service des ressources humaines qui coordonne les différents aspects de ces programmes [25].

De nombreux autres programmes sont également initiés en faveur des employés, tels que l'aménagement des conditions de travail pour remédier aux charges de travail lourdes qui constituent la principale cause d'épuisement physique et mental. L'objectif est d'offrir aux employés une aide en les formant à la gestion de leur temps, par exemple. Des programmes de gestion et de réduction du stress professionnel sont également mis en place, encourageant les employés à se détendre en pratiquant des activités sportives, en lisant, etc.

Toutes ces initiatives visent à améliorer le bien-être des employés, à prévenir les problèmes de santé et à favoriser un environnement de travail équilibré et épanouissant. En investissant dans ces programmes, les organisations reconnaissent que la santé et le bien-être des employés sont essentiels à leur succès à long terme. Les ressources humaines jouent un rôle central dans la coordination de ces initiatives, veillant à ce que les employés aient accès à des programmes variés et adaptés à leurs besoins.

Conclusion

Les conditions de travail ont profondément évolué et pris une grande ampleur du fait de leurs complexité ce qui a donné lieu des lectures pessimistes ou bien optimistes c'est selon l'œil portée soit sur l'évolution continue du stress et des maladies professionnelles, soit selon celui portée sur le développement des politiques d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la prise de conscience des entreprises qu'a l'intérêt d'agir en faveur des conditions de travail.

Les directeurs des ressources humaines ont beaucoup à récolter s'ils arrivent à semer de bonnes conditions de travail, des raisons sociales c'est-à-dire la qualité de vie, la santé et la sécurité dans les milieux professionnels ainsi que pour des raisons économiques à savoir des coûts cachés.

Il ne suffit plus d'adapter l'homme au travail mais aussi de pouvoir adapter le travail à l'homme, c'est dans cet esprit-là que née la prévention en matière de santé et de la sécurité au travail et plus globalement les conditions de travail qui nécessite désormais une approche multidisciplinaire via les nombreux acteurs qui mettent à profit leurs expertise comme le médecin du travail, le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ainsi que les inspecteurs de travail...

La question des conditions de travail devient plus qu'importante car elle joue un rôle dans la satisfaction des besoins des salariés en matière de réalisation de soi, de besoin d'estime et d'épanouissement, une satisfaction qui peut engendrer que des avantages pour l'entreprise notamment la productivité globale et pour le salarié en matière de développement individuel.

CHAPITRE III :
La motivation Au Travail

Introduction

La motivation joue un rôle essentiel dans la réalisation de nos objectifs et dans notre engagement dans les tâches que nous entreprenons. Dans le cadre d'une mémoire, la motivation revêt une importance particulière, car elle influence notre niveau d'implication, de persévérance et de performance dans la réalisation de notre travail de recherche. Comprendre les facteurs qui motivent les individus à s'engager activement dans la réalisation d'une mémoire est essentiel pour maximiser leur réussite et leur satisfaction.

III.1 Historique sur la motivation

Le concept général de motivation est difficile à retracer dans l'histoire, car il n'a pas été étudié entre l'Antiquité et le 20^{ème} siècle. Cependant, on peut faire un parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail, qui a utilisé le concept restreint de motivation au travail, bien que cela ne se soit pas toujours déroulé de manière directe. Au Moyen Âge, comme aujourd'hui, le type d'organisation était en relation avec le type de métier considéré. Pour l'artisan de cette époque, le savoir-faire artisanal lui donnait la possibilité d'organiser son travail comme il le souhaitait, ce qui nous pousse à penser que la motivation était donc relativement importante, par le fait que cet artisan menait son œuvre du début à la fin, et cela à son rythme par le biais de la motivation intrinsèque.

Plus tard, à la fin du Moyen Âge, on assiste à la création d'ateliers et de grandes entreprises, ce qui coïncide avec le passage à l'époque moderne. Dès lors, le mode d'organisation change et ainsi, on peut concevoir que la motivation des salariés baisse, car cette dernière doit obéir à de multiples facteurs et d'indicateurs qui la régissent à partir de cet instant. L'art de l'organisation et du management devient alors plus qu'une nécessité.

Pendant le premier tiers du 20^{ème} siècle, la notion de motivation n'existait pas dans les entreprises et les organisations. On parlait juste d'une simple définition juridique du terme motivation. A cette époque, les dictionnaires proposaient la définition suivante : "la motivation correspond à la justification d'un acte et à l'exposé d'une décision". Dans les années 1930, le concept de motivation devient pour la première fois l'objet de recherche. Des recherches basées au départ sur la famille, l'église et les partis politiques.

Dans le but de mieux comprendre le fonctionnement des entreprises et des organisations, les chercheurs et les managers se sont focalisés sur la question qui a fait émerger le concept de motivation : qu'est-ce qui pousse ou qu'est-ce qui suscite la décision de l'individu de se comporter de telle ou telle façon selon le contexte, d'agir dans telle direction selon sa décision ou sous pression exercée sur lui.

Au début du 20ème siècle, avec le taylorisme, et un peu plus tard le fordisme, l'organisation scientifique du travail a été mise en place. Pour Taylor, la motivation est la conséquence du salaire et il ne tient pas compte des motivations intrinsèques du salarié, ce qui déshumanise le travail. Pendant les Trente Glorieuses, les travailleurs sont devenus des marchandises comme les autres, ce qui n'a pas favorisé leur motivation. Les travailleurs se sentaient utilisés et restaient donc passifs. Leur travail n'était pas reconnu à sa juste valeur, ce qui est encore souvent le cas aujourd'hui pour les emplois précaires [26].

III.2 Définition de la motivation

La motivation au travail se réfère aux forces qui poussent un individu à s'engager dans une tâche spécifique au travail, à y consacrer des efforts, à atteindre des objectifs et à être productif. Elle peut être influencée par des facteurs tels que la rémunération, les avantages sociaux, les opportunités de promotion, l'environnement de travail, la satisfaction professionnelle, la reconnaissance et l'estime de soi.

La motivation au travail est importante car elle peut influencer la qualité et la quantité du travail fourni par un employé, ainsi que son engagement envers l'organisation et son bien-être au travail. Les employés motivés sont généralement plus productifs, plus créatifs et plus engagés dans leur travail, ce qui peut conduire à des résultats positifs pour l'organisation, tels que l'amélioration de la performance, la réduction de l'absentéisme et du taux de rotation du personnel, et l'amélioration de la satisfaction des clients.

Il existe plusieurs théories de la motivation au travail, telles que la théorie de l'équité, la théorie de la satisfaction des besoins, la théorie de l'auto-détermination et la théorie de l'attribution. Ces théories peuvent aider les managers et les employeurs à comprendre les différents facteurs qui motivent les employés et à mettre en place des politiques et des pratiques pour favoriser la motivation au travail [27].

III.3 L'objectif de la motivation au travail

- ✓ L'objectif principal de la motivation au travail est de stimuler les individus à donner le meilleur d'eux-mêmes dans leur travail et à atteindre les objectifs de l'organisation
- ✓ Les employés motivés sont plus susceptibles de travailler dur, d'être engagés et de persévérer face aux défis, ce qui peut conduire à une augmentation de la productivité, de la qualité du travail, de la créativité, de la satisfaction au travail et de la rétention des employés.
- ✓ La motivation au travail peut également améliorer la santé mentale et physique des employés en créant un environnement de travail positif, encourageant et stimulant.
- ✓ Les employés qui se sentent motivés et soutenus dans leur travail sont moins susceptibles de subir un stress excessif et sont plus enclins à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.
- ✓ En fin de compte, l'objectif de la motivation au travail est de créer un environnement de travail positif et productif où les employés sont encouragés à atteindre leur plein potentiel et à contribuer à la réussite de l'organisation [28].

III.4 Les caractéristiques de la motivation

Les caractéristiques se réfèrent aux traits distinctifs ou aux qualités qui définissent ou distinguent quelque chose. En ce qui concerne la motivation, les caractéristiques sont les traits ou les qualités qui décrivent l'état interne qui pousse un individu à agir ou à se comporter d'une certaine manière pour atteindre un objectif ou satisfaire un besoin. Les caractéristiques principales de la motivation sont l'orientation vers un but (objectif), l'énergie, la persistance, l'effort, et le désir.

III.4.1 L'orientation vers le but

L'orientation vers un but se réfère à la direction de l'énergie et des efforts d'une personne vers un objectif spécifique. Cela implique de déterminer clairement un but à atteindre, de se concentrer sur ce but et de travailler activement pour y parvenir. Une orientation claire vers un but est souvent considérée comme un élément clé de la motivation, car elle permet de donner un sens à l'effort et de maintenir la persévérance face aux obstacles. Cela peut également aider

à maintenir la cohérence et l'alignement des actions avec les valeurs et les aspirations personnelles [29].

III.4.2 L'énergie

L'énergie de la motivation se réfère à la quantité de force ou d'intensité que l'individu consacre à la poursuite d'un but ou d'un désir. Plus l'énergie de la motivation est forte, plus l'individu sera susceptible de persévérer dans ses efforts pour atteindre ses objectifs, même face à des obstacles ou des difficultés.

L'énergie de la motivation peut être influencée par différents facteurs tels que l'importance accordée au but, les récompenses associées à la réalisation de l'objectif, les obstacles et les contraintes qui se présentent, les croyances en ses capacités, etc.

Il est important de noter que l'énergie de la motivation peut varier d'une personne à l'autre, et même chez une même personne en fonction des différentes situations et des différents objectifs. C'est pourquoi il est souvent utile de trouver des moyens de renforcer ou de maintenir l'énergie de la motivation, notamment en identifiant des sources de soutien, en renforçant la confiance en soi et en se fixant des objectifs réalisables et pertinents [30].

III.4.3 La persistance

La persistance de la motivation se réfère à la capacité de l'individu à maintenir ses efforts et à persévérer dans la poursuite de ses objectifs, même face à des obstacles, des échecs ou des distractions. En d'autres termes, la persistance de la motivation est la capacité de l'individu à continuer à s'engager dans une tâche ou une activité malgré les difficultés rencontrées.

La persistance de la motivation est souvent considérée comme un élément clé du succès, car elle permet à l'individu de surmonter les défis et de continuer à avancer vers ses objectifs, même lorsque cela peut sembler difficile ou décourageant.

La persistance de la motivation peut être influencée par plusieurs facteurs, tels que l'importance accordée à l'objectif, la confiance en soi, la capacité à surmonter les obstacles et les distractions, la capacité à apprendre de ses échecs, la motivation intrinsèque, etc.

Il est important de noter que la persistance de la motivation peut varier d'une personne à l'autre, et même chez une même personne en fonction des différents objectifs et des différentes situations. Par conséquent, il est souvent utile d'identifier les sources de soutien, de renforcer la confiance en soi et d'adopter des stratégies pour maintenir la motivation et la persistance,

notamment en décomposant les objectifs en étapes réalisables et en célébrant les petits succès en cours de route [31].

III.4.4 L'effort

L'effort de la motivation se réfère à la quantité de travail, de concentration et de ressources mentales ou physiques qu'un individu est prêt à investir pour atteindre un but ou un désir. En d'autres termes, l'effort de la motivation est l'énergie que l'individu est prêt à consacrer à une tâche ou à une activité pour atteindre un résultat souhaité.

L'effort de la motivation peut varier en fonction de la nature et de l'importance de l'objectif, de la motivation intrinsèque ou extrinsèque, des compétences et des connaissances de l'individu, des ressources disponibles, du temps et des contraintes personnelles, etc.

Il est important de noter que l'effort de la motivation n'est pas toujours proportionnel aux résultats obtenus. Parfois, malgré un effort important, l'individu ne parvient pas à atteindre l'objectif souhaité en raison de facteurs externes ou de limitations personnelles. Dans d'autres cas, un petit effort peut suffire à atteindre l'objectif.

En fin de compte, l'effort de la motivation est souvent un indicateur clé de la persévérance et de l'engagement de l'individu dans la poursuite de ses objectifs, mais il ne garantit pas toujours le succès [31].

III.4.5 Le désir

Le désir de la motivation se réfère à l'attrait ou à l'intérêt que ressent un individu pour un but ou un désir particulier. En d'autres termes, le désir de la motivation est la force qui pousse l'individu à poursuivre un objectif spécifique en raison de son intérêt, de son attrait ou de son importance perçue.

Le désir de la motivation peut être influencé par plusieurs facteurs, tels que les besoins physiologiques ou psychologiques, les valeurs personnelles, les croyances et les attitudes, les récompenses potentielles, l'estime de soi, l'influence sociale, etc.

Il est important de noter que le désir de la motivation peut varier d'une personne à l'autre et même chez une même personne en fonction des différentes situations et des différents objectifs. Par exemple, un individu peut avoir un fort désir de poursuivre une carrière dans un domaine qui l'intéresse, mais peut avoir un faible désir de se mettre au régime alimentaire pour des raisons de santé.

En fin de compte, le désir de la motivation est souvent considéré comme un élément clé pour maintenir la motivation à long terme, car il est plus facile pour l'individu de persévérer dans la poursuite d'un objectif qui suscite un fort intérêt ou un fort attrait [31].

III.4.6 La direction

La direction de la motivation se réfère à la manière dont l'individu oriente ses efforts et ses comportements vers des buts spécifiques. En d'autres termes, la direction de la motivation est la force qui pousse l'individu à se concentrer sur des activités ou des tâches qui sont liées à un objectif ou à un désir spécifique.

La direction de la motivation peut être influencée par plusieurs facteurs, tels que les besoins, les valeurs, les croyances, les attitudes, les récompenses potentielles, l'influence sociale, etc. Par exemple, si l'individu valorise la réussite professionnelle, il est plus susceptible de diriger ses efforts et ses comportements vers l'accomplissement de ses objectifs professionnels.

Il est important de noter que la direction de la motivation peut être positive ou négative. Dans le cas d'une direction positive, l'individu est motivé à poursuivre des buts qui sont considérés comme positifs, valorisants ou gratifiants. Dans le cas d'une direction négative, l'individu est motivé à éviter des situations ou des comportements qui sont considérés comme négatifs, menaçants ou désagréables.

En fin de compte, la direction de la motivation est souvent considérée comme un élément clé pour atteindre des objectifs spécifiques, car elle permet à l'individu de concentrer ses efforts et ses comportements vers des activités qui sont liées à ses buts ou ses désirs [31].

III.4.7 La satisfaction :

La satisfaction de la motivation se réfère au sentiment de plaisir, de contentement ou d'accomplissement que ressent un individu lorsqu'il atteint un objectif ou un désir spécifique. En d'autres termes, la satisfaction de la motivation est la récompense interne que l'individu éprouve lorsqu'il réalise quelque chose qu'il considère comme important ou gratifiant.

La satisfaction de la motivation peut être influencée par plusieurs facteurs, tels que la difficulté de l'objectif, la valeur ou l'importance perçue de l'objectif, la perception de contrôle de l'individu sur la situation, les récompenses externes ou internes, etc. Par exemple, si

l'individu atteint un objectif qui est considéré comme très difficile, il est plus susceptible d'éprouver une grande satisfaction de la motivation lorsqu'il y parvient.

Il est important de noter que la satisfaction de la motivation peut être à court terme ou à long terme. Dans le cas d'une satisfaction à court terme, l'individu ressent un sentiment de plaisir ou de contentement immédiat après avoir atteint un objectif ou un désir spécifique. Dans le cas d'une satisfaction à long terme, l'individu ressent un sentiment de réalisation ou d'accomplissement plus profond et durable, qui peut avoir un impact positif sur son bien-être général [32].

III.4.8 L'individu

L'individu de la motivation est la personne qui est en recherche d'un but ou d'un désir spécifique et qui est motivée pour le poursuivre. Cet individu peut être influencé par des facteurs internes tels que les besoins, les valeurs, les croyances, les attitudes et les émotions, ainsi que par des facteurs externes tels que les récompenses, les encouragements, l'influence sociale et les conditions environnementales.

L'individu de la motivation est souvent considéré comme un être actif, qui cherche à atteindre ses objectifs et à satisfaire ses désirs. Cet individu peut avoir des motivations différentes, telles que l'accomplissement personnel, la satisfaction des besoins physiologiques ou psychologiques, la reconnaissance sociale ou la recherche de récompenses externes.

Il est important de noter que l'individu de la motivation peut être influencé par des facteurs internes et externes qui peuvent changer au fil du temps. Par exemple, un individu peut être motivé pour atteindre un objectif spécifique en raison de sa valeur personnelle, mais peut également être influencé par des récompenses externes telles que l'argent ou la reconnaissance sociale.

En fin de compte, l'individu de la motivation est un acteur clé dans la poursuite de ses objectifs et la réalisation de ses désirs, et la compréhension de ses motivations et de ses comportements peut être utile pour aider à maintenir sa motivation à long terme [31].

III.5 Les types de la motivation

Les types de motivation font référence aux différentes catégories ou classifications de la motivation au travail, qui permettent de mieux comprendre les sources de motivation et les raisons pour lesquelles les individus sont motivés à travailler. Il existe plusieurs différents types de la motivation au travail, que l'on peut classer en cinq catégories :

III.5.1 La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque est un type de motivation qui vient de l'intérieur de la personne et qui est liée à la satisfaction personnelle qu'elle ressent lorsqu'elle accomplit une tâche ou atteint un objectif. Elle est souvent associée à des sentiments de plaisir, de curiosité ou de défi, plutôt qu'à des récompenses matérielles ou des incitations externes.

Lorsqu'une personne est intrinsèquement motivée, elle est poussée par des facteurs internes tels que l'intérêt, la passion, la curiosité ou le désir de se développer et d'apprendre. Elle peut se sentir engagée et enthousiaste à l'idée de travailler sur un projet ou d'accomplir une tâche, même si cela ne lui procure pas de bénéfices matériels immédiats [33].

Il existe plusieurs types de la motivation intrinsèque :

- ❖ **La motivation pour la maîtrise** : C'est la motivation qui pousse une personne à se concentrer sur l'amélioration de ses compétences et de sa compréhension d'un sujet ou d'une tâche.
- ❖ **La motivation pour le plaisir** : C'est la motivation qui découle du plaisir ou de la satisfaction que l'on ressent en effectuant une activité.
- ❖ **La motivation pour l'accomplissement** : C'est la motivation qui découle du sentiment de satisfaction et d'accomplissement que l'on ressent lorsqu'on atteint un objectif personnel ou professionnel.
- ❖ **La motivation pour le défi** : C'est la motivation qui découle de la volonté de relever un défi ou de surmonter une difficulté.
- ❖ **La motivation pour l'autonomie** : C'est la motivation qui pousse une personne à se sentir libre et autonome dans la réalisation de ses tâches et de ses objectifs.

- ❖ **La motivation pour la curiosité** : C'est la motivation qui pousse une personne à vouloir explorer et découvrir de nouvelles choses.

En général, les motivations intrinsèques sont plus durables et plus significatives que les motivations extrinsèques, car elles sont basées sur les intérêts et les besoins personnels de l'individu plutôt que sur des récompenses ou des pressions externes.

III.5.2 La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque au se réfère à la motivation qui est engendrée par des facteurs externes à la tâche elle-même. Elle peut prendre la forme de récompenses financières, de promotions, de bonus, de reconnaissance sociale, de statut, de sécurité de l'emploi, de conditions de travail agréables, etc

Dans un contexte professionnel, la motivation extrinsèque peut être utile pour encourager les comportements souhaitables chez les employés, tels que la performance élevée, la loyauté envers l'entreprise, la créativité, la collaboration, etc. Cependant, elle peut également être source de stress et de désengagement si elle est mal gérée ou utilisée de manière excessive [33].

Il existe plusieurs types de la motivation extrinsèque :

- ❖ **La motivation pour les récompenses financières** : C'est la motivation qui découle de l'obtention d'une récompense financière, telle qu'un bonus ou une augmentation de salaire.
- ❖ **La motivation pour la reconnaissance** : C'est la motivation qui découle de la reconnaissance ou des éloges d'un supérieur hiérarchique ou de collègues.
- ❖ **La motivation pour la promotion** : C'est la motivation qui découle de la possibilité de promotion à un poste plus élevé.
- ❖ **La motivation pour éviter les sanctions** : C'est la motivation qui pousse une personne à éviter une sanction, telle qu'une réprimande ou une diminution de salaire.
- ❖ **La motivation pour l'appartenance** : C'est la motivation qui pousse une personne à se conformer aux normes sociales ou à l'attente du groupe dans lequel elle se trouve.
- ❖ **La motivation pour la sécurité d'emploi** : C'est la motivation qui pousse une personne à travailler dur pour conserver son emploi ou pour obtenir une sécurité d'emploi à long terme.

III.5.3 La motivation sociale

La motivation sociale au travail se réfère à la motivation qui est influencée par les interactions sociales entre les membres de l'équipe ou les collègues de travail. Cette forme de motivation peut être engendrée par des relations de soutien, des encouragements, des relations interpersonnelles positives, des liens d'amitié, des valeurs et des normes partagées au sein du groupe [34].

Il existe plusieurs types de la motivation sociale :

- ❖ **La motivation pour les relations avec les collègues** : C'est la motivation qui pousse une personne à entretenir des relations positives et coopératives avec ses collègues.
- ❖ **La motivation pour la reconnaissance du travail** : C'est la motivation qui découle de la reconnaissance ou des éloges de la part des supérieurs hiérarchiques ou des collègues pour le travail accompli.
- ❖ **La motivation pour la contribution à l'entreprise** : C'est la motivation qui pousse une personne à contribuer positivement à l'entreprise et à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.
- ❖ **La motivation pour le développement professionnel** : C'est la motivation qui pousse une personne à vouloir se développer professionnellement, à acquérir de nouvelles compétences et à évoluer dans l'entreprise.

III.5.4 La motivation de la croissance personnelle

La motivation de croissance personnelle au travail peut être définie comme la motivation qui pousse une personne à chercher le développement de soi et à atteindre son plein potentiel. Voici quelques exemples des types de motivations de croissance personnel au travail :

- ❖ **La motivation pour l'apprentissage continu** : C'est la motivation qui pousse une personne à chercher de nouvelles connaissances et compétences, et à développer son savoir-faire professionnel.
- ❖ **La motivation pour l'autonomie** : C'est la motivation qui pousse une personne à vouloir être indépendante, à prendre des décisions et à être responsable de son propre travail.

- ❖ **La motivation pour le développement de carrière** : C'est la motivation qui pousse une personne à vouloir évoluer professionnellement, à gravir les échelons de l'entreprise ou à trouver de nouveaux défis.
- ❖ **La motivation pour l'accomplissement** : C'est la motivation qui pousse une personne à vouloir accomplir des tâches difficiles, à surmonter des obstacles et à réussir des projets ambitieux.
- ❖ **La motivation pour la créativité** : C'est la motivation qui pousse une personne à chercher des solutions innovantes, à être créatif et à exprimer sa propre vision dans le travail [33].

III.6 Les théories de la motivation

III.6.1 Les approches internes

Elles proposent une analyse des différents besoins des individus, qui vont les pousser à agir de façon à satisfaire leurs attentes. Elles expliquent par quoi telle personne sera motivée tant en termes d'organisation du travail qu'en termes de récompenses. Parmi ces théories, nous citons :

III.6.1.1 La pyramide des besoins de MASLOW

Maslow a proposé un modèle de la hiérarchie des besoins. Selon ce modèle, les besoins des individus sont classés en cinq catégories et ils ne peuvent tous être ressentis en même temps. Deux principes gouvernent ces besoins : le principe du manque et celui de la progression. Selon le principe du manque, un besoin ne se fait sentir que lorsqu'il n'est pas satisfait, un besoin satisfait perd alors son caractère motivant [35].

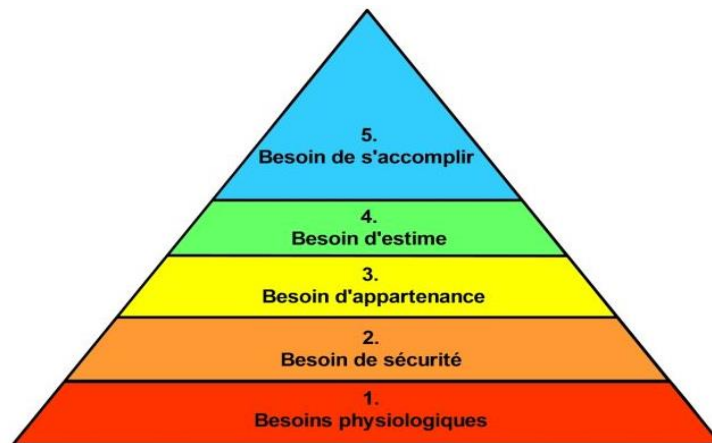


Figure III.1 : La pyramide de des besoins de MASLOW

III.6.1.2 La théorie d'existence Relatedness Grow (ERG) d'ALDERFER

Alderfer (1972) a regroupé les cinq besoins définis par Maslow en trois catégories hiérarchisées :

- **Existence** : ce sont les besoins de subsistance, satisfaits par les conditions matérielles comme le salaire et les conditions de travail.
- **Relation** : ce sont les besoins relationnels, satisfaits par le fait d'être en contact avec des personnes sympathiques ou intéressantes.
- **Croissance (Growth)**: ce sont les besoins de croissance ou de progression satisfaits par la dynamique de l'évolution du travail et de la personne dans l'organisation [36].

III.6.1.3 La théorie de l'équité « L.FESTINGER - S.ADAMS »

La théorie de l'équité postule que, dans leurs relations, les individus évaluent ce qu'ils y apportent, leurs contributions, et ce qu'ils en retirent, leurs rétributions, par rapport aux contributions et rétributions, de quelqu'un d'autre. Le sentiment d'équilibre ou de satisfaction résultant de cette comparaison entraîne le maintien des contributions, tandis que celui de déséquilibre motive l'individu à rétablir l'équilibre. Cette théorie s'exprime sous la forme de l'équation suivante :

$$R_a / C_b = R_b / C_a$$

R : rétributions

C : contributions

a : l'individu

b : le point de comparaison

Cette théorie est particulièrement utile pour comprendre le comportement des gens qui ont le sentiment de ne pas être adéquatement rétribués en échange de leurs contributions. Elle permet aussi de comprendre leurs réactions, comme le roulement, l'absentéisme ou la grève [37].

III.6.1.4 La théorie bi factorielle de Herzberg

La théorie bi-factorielle de Herzberg, également connue sous le nom de théorie des deux facteurs, est une théorie de la motivation développée par le psychologue Frederick Herzberg dans les années 1950. Cette théorie propose que la satisfaction au travail et l'insatisfaction au travail sont influencées par des ensembles distincts de facteurs.

Selon Herzberg, il existe deux types de facteurs qui influencent la motivation et la satisfaction au travail :

- **Les facteurs d'hygiène** : Ces facteurs sont liés à l'environnement de travail et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué. Ils comprennent des éléments tels que le salaire, les avantages sociaux, les politiques de l'entreprise, les relations interpersonnelles, le statut et les conditions de travail. L'absence ou la présence insatisfaisante de ces facteurs peut entraîner de l'insatisfaction, mais leur présence ne conduit pas nécessairement à une motivation élevée ou à la satisfaction.
- **Les facteurs de motivation** : Ces facteurs sont liés au contenu du travail et aux aspects psychologiques de celui-ci. Ils comprennent des éléments tels que la reconnaissance, les responsabilités, les possibilités de croissance et de développement, les réalisations personnelles et le sentiment de contribution. Ces facteurs sont considérés comme des sources de motivation intrinsèque, qui conduisent à la satisfaction et à une performance élevée.

Selon Herzberg, la présence de facteurs d'hygiène évite l'insatisfaction, mais ne conduit pas nécessairement à la motivation et à la satisfaction au travail. En revanche, la présence de facteurs de motivation est nécessaire pour stimuler la motivation et favoriser la satisfaction. Ainsi, pour améliorer la motivation et la satisfaction au travail, il est important de s'assurer que les facteurs de motivation sont présents et répondent aux besoins psychologiques des employés, tout en offrant un environnement de travail satisfaisant sur le plan des facteurs d'hygiène.

Il convient de noter que la théorie bi-factorielle de Herzberg a été critiquée pour sa méthodologie de recherche et ses limites conceptuelles. Cependant, elle a néanmoins eu une influence significative sur la compréhension de la motivation au travail et a contribué à souligner l'importance des aspects psychologiques et contextuels dans la satisfaction professionnelle [38].

Tableau III.1 : Les éléments de travail

| Facteurs d'hygiène | Facteurs moteurs |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sécurité, statut - Relation avec les collègues. - Niveau de salaire - Conditions de travail - Relation avec le supérieur. - politique et administration d'entreprise. | <ul style="list-style-type: none"> - Développement. - Avancement. - Responsabilité - Travail proprement dit. - Reconnaissance. - Accomplissement. |
| Insatisfaction | Satisfaction |
| ↓ | |
| Elevée | |

- **Les facteurs moteurs** qui procurent une satisfaction.
- **Les facteurs d'hygiène** dont l'absence procure de l'insatisfaction mais qui, lorsqu'ils sont présents, sont considérés comme normaux et ne produisent aucune satisfaction particulière.

III.6.2 Les approches externes

III.6.2.1 Homme économique (F.W TAYLOR)

Selon Taylor, les travailleurs sont principalement motivés par des incitations économiques, en particulier par l'argent. Il croyait que les individus étaient des "Hommes économiques" dont le comportement était guidé par des incitations financières. Selon cette théorie, pour augmenter la motivation des travailleurs, il était essentiel de leur offrir des récompenses financières ou des primes basées sur leurs performances.

Taylor soutenait que l'argent était le principal facteur de motivation pour les travailleurs et que des salaires plus élevés inciteraient à une plus grande productivité. Selon lui, les travailleurs étaient principalement intéressés par la satisfaction de leurs besoins matériels et qu'ils travailleraient plus dur pour atteindre des incitations financières plus élevées.

Il est important de noter que cette théorie a été critiquée pour sa vision réductrice de la motivation, qui ne prend pas en compte les autres facteurs psychologiques et sociaux qui influencent également le comportement des individus au travail. Les recherches ultérieures dans le domaine de la motivation ont montré que les besoins et les motivations des individus sont

beaucoup plus complexes et qu'ils sont influencés par des facteurs tels que la reconnaissance, le développement personnel, le sens du travail, les relations sociales, etc.

Ainsi, bien que Taylor ait mis l'accent sur l'importance des incitations financières dans la motivation des travailleurs, sa théorie de l'Homme économique ne prend pas en compte l'ensemble des dimensions psychologiques et sociales qui influencent la motivation au travail [39].

III.6.2.2 Homme sociale

Le sociologue E. Mayo fut le premier à considérer que les augmentations de productivité ne sont pas seulement générées par de bons salaires ou une amélioration des conditions matérielles techniques, mais que c'est la motivation ou le bon climat psychologique dans l'entreprise qui fonde ces améliorations [39].

III.6.2.3 Théorie de renforcement (B.F SKINNER)

La Théorie du Renforcement, développée par le psychologue B.F. Skinner, est une approche de la motivation qui met l'accent sur l'effet des conséquences sur le comportement. Selon cette théorie, le comportement d'un individu est influencé et motivé par les conséquences qui suivent ce comportement.

Skinner a mis en avant le concept de renforcement, qui est le processus par lequel les conséquences d'un comportement augmentent la probabilité de répétition de ce comportement à l'avenir. Il distingue deux types de renforcement :

- **Le renforcement positif** : Il s'agit d'une conséquence agréable ou gratifiante qui suit un comportement spécifique. Lorsqu'un comportement est suivi d'un renforcement positif, la probabilité que ce comportement se répète augmente. Par exemple, si un employé reçoit des éloges ou une récompense pour avoir accompli une tâche avec succès, il est plus susceptible de continuer à accomplir cette tâche de manière efficace.
- **Le renforcement négatif** : Il s'agit de la suppression d'un stimulus aversif ou désagréable qui suit un comportement spécifique. Lorsqu'un comportement permet d'éviter ou de réduire un stimulus désagréable, la probabilité que ce comportement se reproduise à l'avenir augmente. Par exemple, si un employé travaille de manière efficace pour éviter des

critiques ou des sanctions de la part de son supérieur, il est plus susceptible de continuer à travailler de cette manière pour éviter des conséquences négatives.

En utilisant ces principes de renforcement, la théorie de Skinner propose que les comportements peuvent être façonnés et modifiés en utilisant des renforcements appropriés. Par conséquent, pour motiver les individus, il est important de fournir des renforcements positifs et d'éviter les renforcements négatifs excessifs.

Il convient de noter que la théorie de Skinner a été critiquée pour sa focalisation excessive sur les aspects comportementaux et son manque de considération pour les facteurs internes tels que les besoins, les valeurs et les attentes des individus. Cependant, son concept de renforcement reste une perspective importante dans l'étude de la motivation et est largement utilisé dans les domaines de la psychologie et du management pour comprendre et influencer les comportements humains [40].

III.6.2.4 Théorie de X et Y (D. GREGOR)

La Théorie X et la Théorie Y, développées par le psychologue Douglas McGregor, sont deux conceptions opposées de la nature humaine et de la motivation au travail.

La Théorie X postule une vision pessimiste de la nature humaine et de la motivation. Selon cette théorie, les individus sont intrinsèquement paresseux, évitent les responsabilités et ont besoin d'être contrôlés et dirigés de manière stricte. Les managers qui adhèrent à la Théorie X ont tendance à adopter un style de gestion autoritaire, avec un contrôle étroit des employés, des règles strictes et une surveillance étroite pour garantir la productivité. Ils utilisent des incitations et des sanctions pour motiver les travailleurs.

En revanche, la Théorie Y présente une vision plus optimiste de la nature humaine et de la motivation. Selon cette théorie, les individus ont une motivation intrinsèque pour le travail et recherchent des responsabilités. Ils sont créatifs, autonomes et capables de s'autogérer. Les managers qui adhèrent à la Théorie Y adoptent un style de gestion participatif, impliquant les employés dans le processus de prise de décision, leur donnant des responsabilités et leur offrant des opportunités de croissance et de développement. Ils croient en l'autonomie et en l'auto-direction des travailleurs.

Ces deux théories soulignent des approches différentes de la motivation au travail. Alors que la Théorie X repose sur des pratiques de gestion plus traditionnelles et autoritaires, la Théorie Y met l'accent sur la confiance, l'autonomie et la responsabilisation des employés. McGregor considérait la Théorie Y comme une approche plus efficace et favorable pour favoriser la motivation intrinsèque et la satisfaction au travail.

Il est important de noter que McGregor considérait ces théories comme des points de vue opposés et qu'il encourageait les managers à adopter une approche plus favorable à la Théorie Y pour créer un environnement de travail motivant et épanouissant. Toutefois, certaines critiques ont été formulées, soulignant que la réalité est plus nuancée et que différentes approches peuvent être adaptées en fonction des situations et des individus [41].

Conclusion

La motivation est un élément essentiel pour atteindre nos objectifs et réaliser notre plein potentiel. Tout au long de ce chapitre, nous avons examiné différentes théories et approches de la motivation afin de mieux comprendre ses mécanismes et son impact sur nos comportements.

En conclusion, la motivation est un puissant moteur qui influence notre comportement et notre engagement dans la réalisation de nos objectifs. En comprenant les différentes dimensions de la motivation et en utilisant des stratégies appropriées, nous pouvons cultiver et maintenir notre motivation pour atteindre des performances optimales et trouver satisfaction et épanouissement dans nos efforts.

CHAPITRE IV :
Etude Expérimentale

Introduction

Ce chapitre décrit les principales étapes de la réalisation de cette recherche. D'abord, Il fera l'objet d'exposer le cadre méthodologique et ensuite les résultats de l'étude. Ainsi, nous mettrons en relief le type d'étude, l'échantillon de la recherche, les outils de collecte de données, l'instrument de recherche et la technique de traitement et d'analyse des données. Ensuite, nous présenterons les résultats obtenus au terme de l'enquête faite auprès des travailleurs au niveau de la société SONATRACH (l'unité RA1K) Ce processus implique l'utilisation de logiciel statistique SPSS version 2007 et différents tests incluant l'analyse descriptive, l'analyse inférentielle, l'analyse de fiabilité et l'analyse des variances.

IV.1 Méthodologie

Le présent travail a été mené à Sonatrach de la wilaya de Skikda (unité de raffinerie « RA1K ») l'ambition de cette recherche vise à étudier l'impact des conditions de travail et la motivation des travailleurs dans un milieu industriel (RA1K) a l'aide de logiciel SPSS.

Nous décrivons ci-après le type d'étude, ensuite l'échantillon ainsi que les outils utilisés pour conduire l'étude. Cette partie se termine par la technique de traitement et d'analyse des donnés.

IV.1.1 Type d'étude

Pour effectuer ce travail, nous avons adopté une étude descriptive transversale qui vise à étudier l'influence et les relations possibles des conditions de travail et la motivation des travailleurs par les travailleurs de l'unité RA1K A l'aide d'un questionnaire validé sur notre terrain d'étude, auprès de 49 travailleurs (dont des chefs services, des ingénieurs et des techniciens), durant les deux phases de distribution suivantes :

- La première phase : 05 Avril 2023 jusqu'au 20 du même mois.
- La deuxième phase : 30 Avril 2023 jusqu'au 14 Mai 2023.

IV.1.2 Échantillon

Le type d'échantillon est généralement choisi selon le type d'étude. Pour notre étude, parmi les travailleurs de l'unité RA1K, 49 ont été sélectionnés par un échantillonnage aléatoire.

IV.1.3 Les outils de collecte des données

Le recueil des données constitue la base de toute recherche empirique, car sans la récolte d'une moisson de données ou d'information, il s'avère difficile pour n'importe quel chercheur de pouvoir poursuivre la métastase de n'importe quel phénomène étudié et d'analyser l'implication et la contribution du groupe de travail seraient d'une grande utilité pour la collecte des données.

En ce qui concerne notre recherche, la collecte des données s'est basée sur l'enquête par questionnaire, nous avons distribué un questionnaire informatisé en utilisant l'outil Google Forms

(https://docs.google.com/forms/d/1Wu26NdomkxUvN8kf7b18I59zmCBYVN4FN_wkMiMQ7QA/prefill) à différents travailleurs de différents postes occupés.

L'objectif poursuivi étant de d'étudier l'impact des conditions de travail et la motivation des travailleurs dans le milieu industriel en Algérie. Toutefois, cette enquête a été réalisée par un questionnaire distribué à 49 travailleurs choisis aléatoirement. En ce qui concerne l'évaluation des conditions de travail et de la motivation, le questionnaire utilisé a été créé délicatement à cause du manque de références qui traitent le même sujet d'étude. Néanmoins, nous avons pu le réaliser en s'appuyant sur certains questionnaires précédents utilisés dans d'autres contextes¹.

IV.1.4 Que mesure le questionnaire

Pour évaluer les conditions de travail et la motivation des travailleurs sur dans le milieu industriel en Algérie, une étude par questionnaire a été conduite auprès d'un échantillon représentatif de 49 travailleurs au niveau d'une des unités de la raffinerie de Sonatrach de Skikda « RA1K ».

Le questionnaire est organisé en trois sections suivantes :

D'abord, la première section contient 4 questions d'informations générales (sexe, âge, années de travail, le poste occupé).

Ensuite, la deuxième section a traité les conditions et la motivation au travail. Elle se compose de 24 questions rangées sous 2 dimensions. Ces dernières sont présentées dans la table ci-dessous.

¹Des questions present d'un questionnaire du site suivant :<https://www.atousante.com/risques-professionnels/sante-mentale/stress-professionnel/mesure-desequilibre-efforts-recompenses-questionnaire-siegrist/>

Tableau IV.1 : Description du questionnaire de l'enquête.

| | Dimensions | Nombre d'items | Mode de réponses |
|---------------------------|-----------------------------|----------------|--|
| Questions générales | / | 4 | <p>Une échelle de deux points (sexe) (1 = femme et 2 = homme).</p> <p>Une échelle de trois points (ancienneté) (1 = 1-9 ans, 2 = 9-19 ans et 3=19-29 ans).</p> <p>Une échelle de trois points (âge) (1 =20-29 ans, 2 = 29-39 ans et 3=39-49 ans).</p> <p>Une échelle de trois points (1 =Chefs services, 2 = Ingénieurs et 3=Techniciens).</p> |
| Conditions et motivations | Conditions de travail | 13 | Une échelle de deux point (1 = oui et 2 = non). |
| | Motivation des travailleurs | 11 | |

IV.1.5 Technique de traitement et d'analyser des données

Un premier problème peut affecter directement l'étude des conditions de travail et de la motivation des travailleurs en rapport avec les outils statistiques utilisés pour son analyse. Nous allons décrire le mode d'analyse et de traitement des données ainsi que la méthode utilisée pour la vérification de nos hypothèses de recherche. Dans le cadre de notre étude, nous avons fait appel à la statistique descriptive, analyse t-test et analyse des variances ANOVA.

Nous avons ainsi procédé au traitement automatique des données à partir du logiciel Statistique Package for Social Sciences (SPSS) version 16.0.

SPSS est un logiciel utilisé pour l'analyse statistique. Sa première version a été mise en vente en 1968 et fait partie des programmes les plus largement utilisés pour l'analyse statistique en sciences sociales. Il est utilisé par des chercheurs en économie, en science de la santé, par des compagnies d'études, par le gouvernement, des chercheurs de l'éducation nationale, et bien d'autres. Il est utilisé pour différentes fonctions tels que : le dépouillement des données, les corrélations, les inférences, la vérification de la loi du Khi deux...etc.

1- Les statistiques descriptives

Les statistiques descriptives sont l'ensemble des méthodes et des techniques permettant de présenter, de décrire et de résumer, des données nombreuses et variées ; elles nous permettent de connaître les caractéristiques de notre échantillon [ZAR 2012].

La statistique descriptive permet de présenter les résultats de la recherche et a pour principale objectif une description de l'ensemble des mesures faites. Elle permet également de rapporter simplement les résultats sous une forme qui facilite leur interprétation.

Nos résultats seront présentés sous forme de tableaux et nous avons procédé aux calculs des fréquences, des moyens, Ecart-type, pourcentage et encore l'utilisation des représentations graphiques.

2- Les statistiques inférentielles

Dans cette partie, nous allons constater les problèmes qui surgissent lorsque nous voulons généraliser les résultats obtenus auprès d'un échantillon à un nombre plus grand d'individus.

Nous allons apprendre comment tirer des conclusions, des inférences et des prédictions à propos d'une population en se basant sur les résultats observés auprès d'un échantillon.

Nous utiliserons ce type de statistique qui permet de tester nos hypothèses par la comparaison des moyennes ou des variances, donc à mesurer l'effet d'une variable indépendante catégorielle sur une variable dépendante continue (ANOVA, t-test).

3- Analyse de fiabilité

Une technique statistique qui n'est pas dans la famille des statistiques inférentielles, mais qui est utilisée notamment en psychométrie pour mesurer la cohérence interne (ou la fiabilité) des questions (les réponses aux questions portant sur le même sujet devant être corrélées), Ceci peut être fait à l'aide du coefficient alpha de Cronbach [CRO 1951], qui permet d'évaluer le degré auquel l'ensemble des questions qu'il inclut mesurent bien la même chose. Sa valeur s'établit entre 0 et 1.

IV.2 Analyse et traitement des données d'enquête

L'un des objectifs de la recherche est de parvenir à produire des résultats fiables et valides. Les tests d'hypothèses induisent un choix méthodologique particulier. Ce sont les méthodes quantitatives qui sont privilégiées pour servir les objectifs fixés.

L'analyse des résultats de notre étude est basée sur quatre types d'analyse statistique l'analyse descriptive, l'analyse de fiabilité, l'analyse inférentielle, et l'analyse des corrélations et des régressions.

IV.2.1 Analyse des caractérisations sociodémographiques des enquêtés

Cette partie permet de connaître la structure globale de l'échantillon à l'aide de la statistique descriptive. Une analyse descriptive de l'étude a été créée en utilisant des tables de fréquence et des graphiques pour les données individuelles des enquêtés.

1- Identification des enquêtés par les classes d'âge

Selon le Tableau IV.2 et la Figure IV.2, les résultats indiquent que la majorité des répondants se trouve entre un intervalle d'âge de 29 à 39 ans (65.3 %). Puis, on retrouve les travailleurs âgés de 39-49 ans (22.4 %). Il ressort que la plupart des personnes enquêtées sont plus ou moins des jeunes.

Tableau IV.2 : Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par tranche âge.

| Age | Effectifs | Pourcentage |
|-----------|-----------|-------------|
| 20-29 ans | 6 | 12.2% |
| 29-39 ans | 32 | 65.3% |
| 39-49 ans | 11 | 22.4% |
| Totale | 49 | 100% |

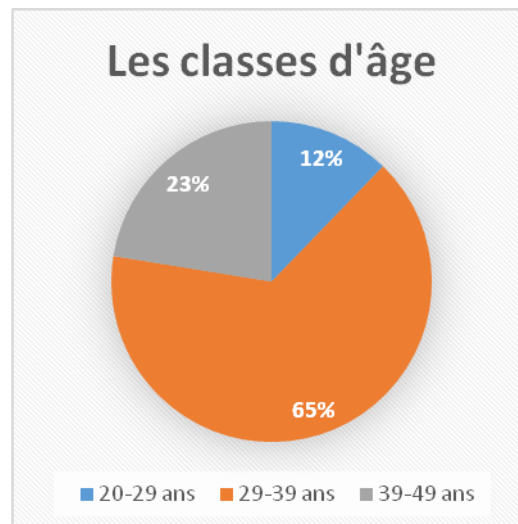


Figure IV.1 : Répartition des répondants selon leur classe d'âge.

2- Identification des enquêtés par sexe

L'identification des enquêtés par sexe est comme le montre la Figure IV.2 ci-dessus. Concernant la répartition des répondants par sexe, la composante des hommes représente la majorité de l'effectif total des enquêtés. L'échantillon est composé de 39 des hommes (79.6%) et de 10 des femmes (20.4 %).

Tableau IV.3 : Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par sexe.

| Sexe | Effectifs | Pourcentage |
|--------|-----------|-------------|
| Hommes | 39 | 79.6% |
| Femmes | 10 | 20.4% |
| Total | 49 | 100% |

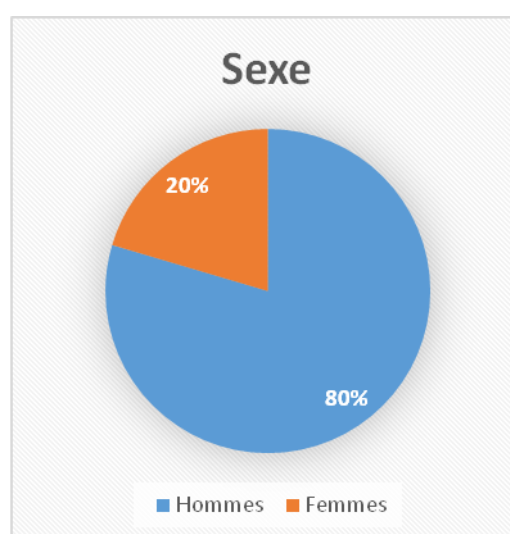


Figure IV.2 : répartition des répondants selon leur sexe.

En effet, Ceci est dû à l'intérêt de ce composant qui préfère d'exercer des activités industrielles. Par contre les femmes préfèrent de travailler dans des établissements publics.

3- Identification des enquêtés par ancienneté

Selon le Tableau IV.4 et la Figure IV.3, les résultats indiquent que la majorité des répondants se trouve entre l'intervalle 9-19 ans (51.0%), et puis l'intervalle (19-29 ans) avec un pourcentage de (30.6%).

Tableau IV.4 : Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par ancienneté.

| Ancienneté | Effectifs | Pourcentage |
|------------|-----------|-------------|
| 1-9 ans | 9 | 18.4% |
| 9-19 ans | 25 | 51.0% |
| 19-29 ans | 15 | 30.6% |
| Totale | 49 | 100% |

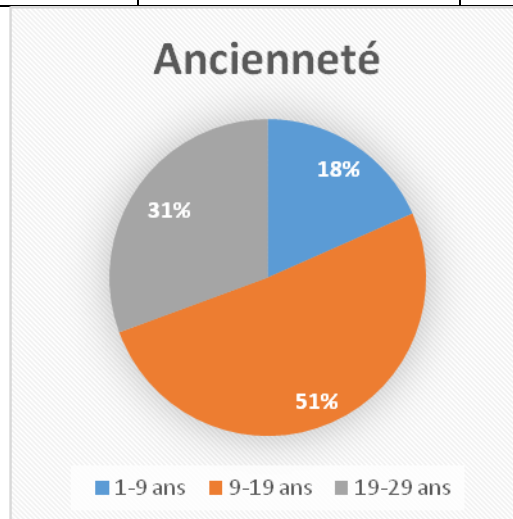


Figure IV.3 : répartition des répondants selon leur ancienneté.

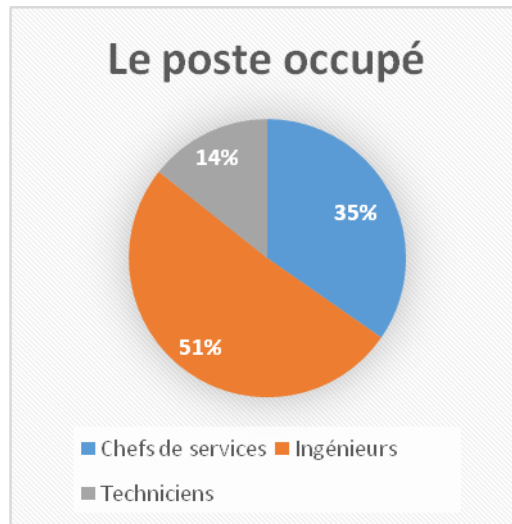
Cela indique que la plupart des éléments de l'échantillon sont anciennement employés, mais cela ne signifie pas que tous les membres de l'échantillon sont des travailleurs avec tant d'expérience, car nous constatons que la catégorie (1-9 ans) représente 18.4 % de l'échantillon total.

4- Identification des enquêtés par le poste occupé

Les données du Tableau IV.5 et de la Figure IV.4 indiquent que la majorité des personnes interrogées occupent le poste d'un ingénieur avec un pourcentage de 51.0%. Les chefs de services viennent en deuxième place avec un pourcentage de 34.7% et puis les 14.3% qui restent sont des techniciens.

Tableau IV.5 : Tableau récapitulatif des fréquences des enquêtés par le poste occupé.

| Le poste occupé | Effectifs | Pourcentage |
|-------------------|-----------|-------------|
| Chefs de services | 17 | 34.7% |
| Ingénieurs | 25 | 51.0% |
| Techniciens | 7 | 14.3% |
| Totale | 49 | 100% |

**Figure IV.4 :** répartition des répondants selon leur poste occupé.

IV.3 Consistance interne des items du questionnaire

Le test de fiabilité des échelles de mesure le plus courant est l'alpha de Cronbach. Cet indicateur renseigne sur l'homogénéité et la cohérence interne d'une échelle de mesure. Les différents items contribuent à décrire un construit en particulier. Alpha de Cronbach traduit la consistance interne liant les items. Plus cette consistance interne est élevée, se rapprochant de la valeur 1, plus les items contribuent au construit. La valeur minimale jugée comme satisfaisante est de 0.7 [ROU 2002], [HAI 2006]. Cette étape a pour objectif de confirmer la validité des mesures. Le Tableau IV.6 donne les indices de fiabilité des échelles qui sont des valeurs supérieures ou proches à 0.70 pour tous les items du questionnaire.

Tableau IV.6 : L'indice de fiabilité du questionnaire.

| | |
|------------------|-----------------------------------|
| La globalité | Fiabilité (α de Cronbach) |
| du questionnaire | 0.710 |

Tableau IV.7 : Les indices de fiabilité des échelles.

| Intitulé des échelles | Fiabilité (α de Cronbach) |
|--|-----------------------------------|
| Dim 1 : Questions générales | 0.580 |
| Dim 2 : Conditions de travail | 0.623 |
| Dim 3 : La motivation des travailleurs | 0.637 |

IV.4 Analyse des dimensions

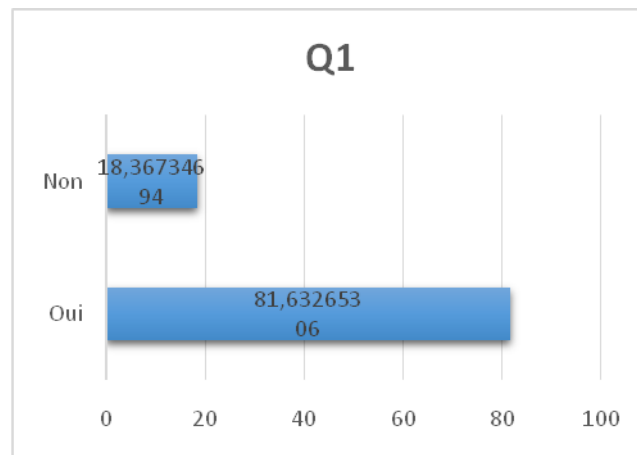
Nous avons réalisé une étude pour l'analyse globale des réponses aux différentes questions qui concerne les conditions de travail et la motivation des travailleurs. Ce point traite la moyenne (μ) et l'Ecart type (σ) et le sens (S) pour chaque item (Tableaux IV.8).

Tableau IV.8 : Le sens relatif à chaque intervalle de moyenne pour les C.T.

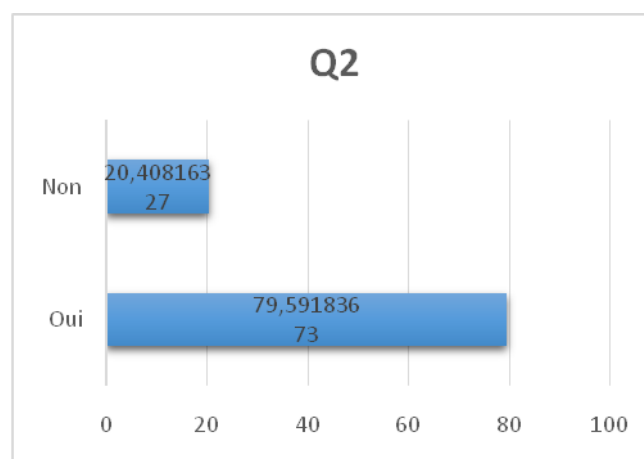
| Moyenne | Sens |
|-------------|------|
| 1.0- 1.49 | Oui |
| 1.50 – 2.00 | Non |

IV.4.1 Analyse de la dimension « Conditions de travail »

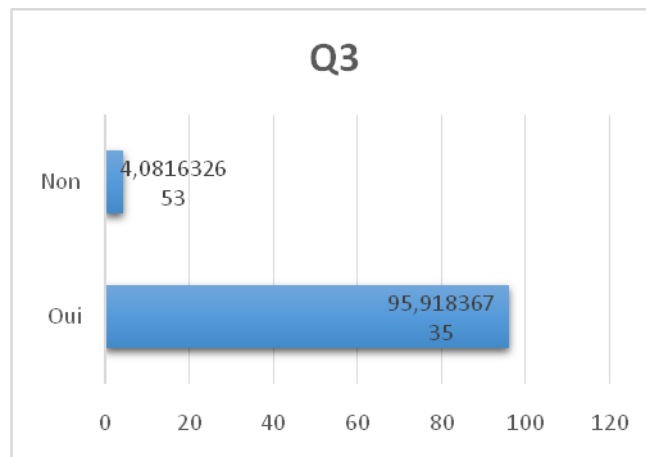
Les résultats des analyses démontrent que les travailleurs concernés ont généralement répondu « Oui » aux questions qui concerne les conditions de travail ($\mu= 1.25$, $\sigma= 0.41$) avec un score de 74.8% (voir Figure IV.5). Cette première dimension a été mesurée par 13 items incluant les questions de Q1 jusqu'à Q13.

Question1 (Q1)**Figure IV.5 :** Analyse de la question Q1.

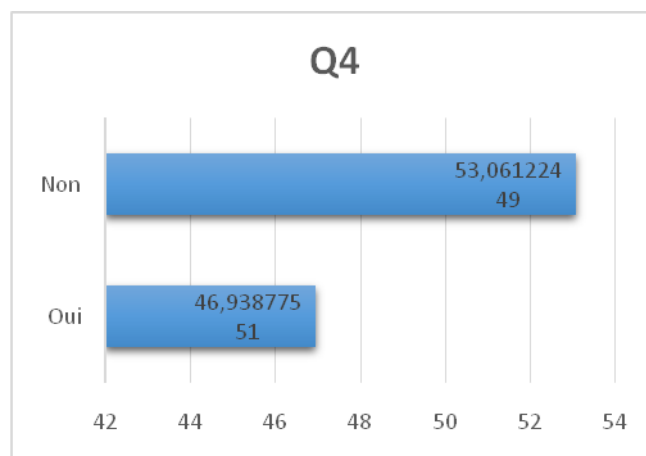
Selon la figure IV.5, L'analyse de fréquence indiquent qu'une majorité des personnes interrogées 81.6% ont répondu « Oui » à la Q1 (Le travail que vous effectuez vous procure-t-il une satisfaction ?) ($\mu= 1.18$, $\sigma= 0.391$).

Question2 (Q2)**Figure IV.6 :** Analyse de la question Q2.

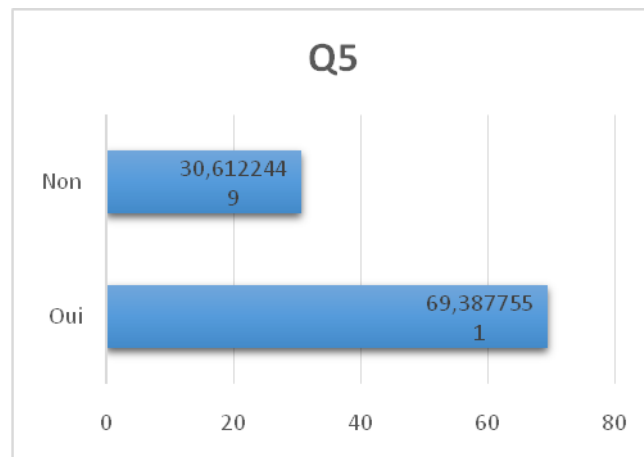
On observe que 79.5% ont répondu « Oui » (selon la figure IV.6) à la Q2 (Le travail que vous effectuez, correspond-t-il à vos compétences ?) relative aux compétences des travailleurs ($\mu= 1.20$, $\sigma= 0.407$).

Question3 (Q3)**Figure IV.7 :** Analyse de la question Q3.

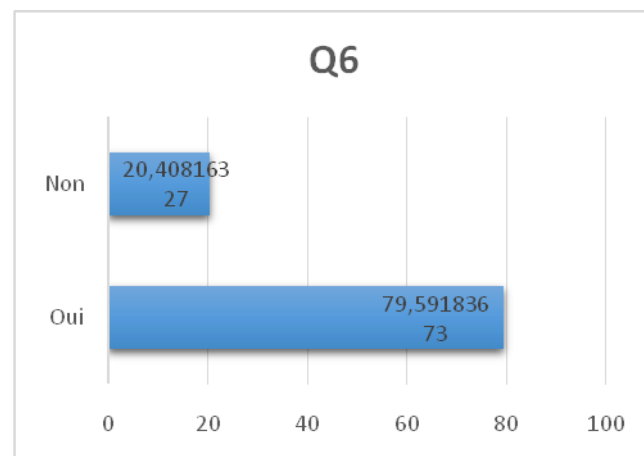
D'après la figure IV.7, quasiment tout l'échantillon est d'accord que travailleurs ont un horaire de travail régulier et prévisible « Q3 » ($\mu= 1.04$, $\sigma= 0.199$).

Question4 (Q4)**Figure IV.8 :** Analyse de la question Q4.

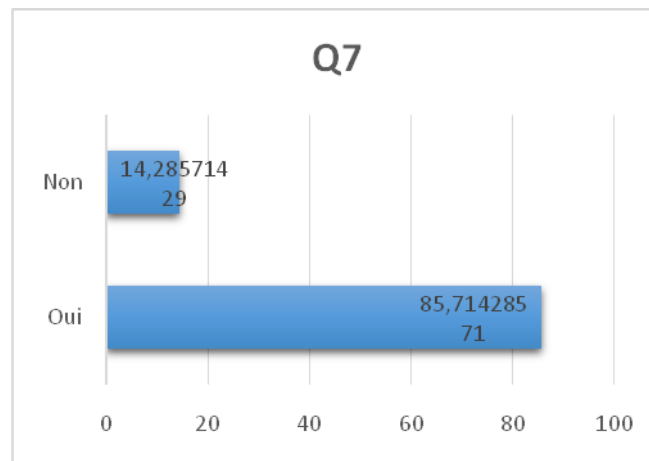
La figure IV.8 nous montre que la question Q4 (Votre environnement de travail est-il confortable (Lieu, cadre, matériel...)) a divisé les avis sur deux avec un petit avantage pour les travailleurs qui ont voté « Non » avec un écart de 3% ($\mu= 1.53$, $\sigma= 0.504$).

Question5 (Q5)**Figure IV.9 :** Analyse de la question Q5.

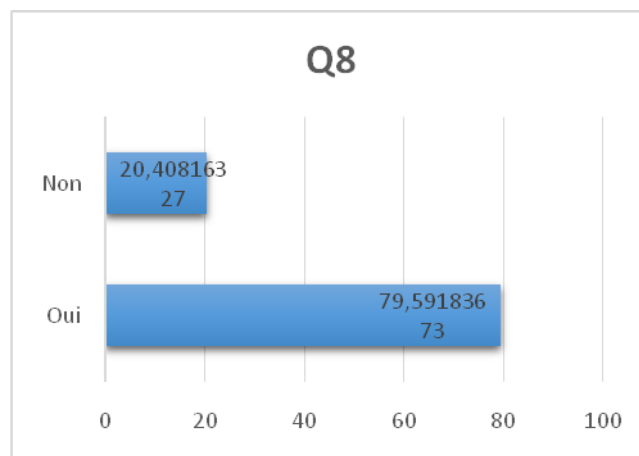
Pour la question Q5, la réponse moyenne est « Oui » avec un pourcentage de 69.3% ($\mu=1.30$, $\sigma=0.465$).

Question6 (Q6)**Figure IV.10 :** Analyse de la question Q6.

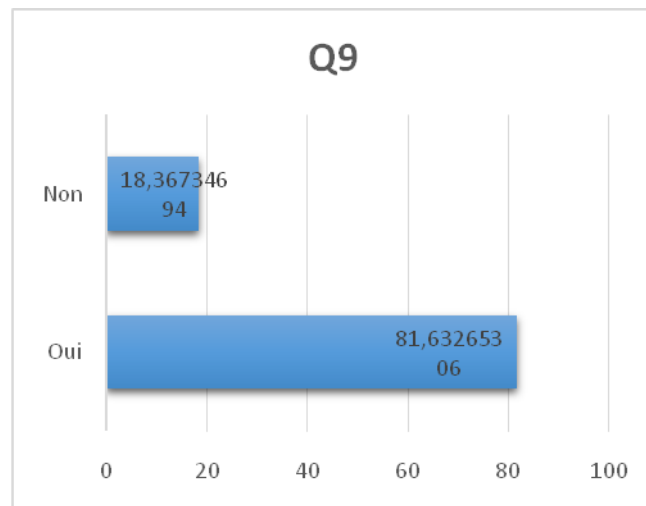
Quand nous avons posés cette question (Est-ce que vous avez déjà vécu un risque dans l'entreprise ou dans votre poste ?) qui est la Q6 à nos enquêtés, 79.5% entre eux ont répondu « Oui » ($\mu=1.40$, $\sigma=0.496$).

Question7 (Q7)**Figure IV.11** : Analyse de la question Q7.

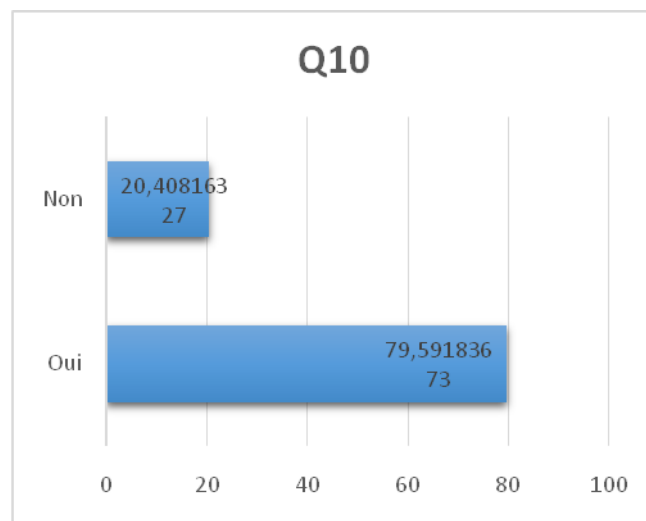
Le rythme de travail est nécessaire pour 85.7% de nos travailleurs enquêtés selon la figure IV.11 et la question Q7 ($\mu= 1.14$, $\sigma= 0.353$).

Question 8 (Q8)**Figure IV.12** : Analyse de la question Q8.

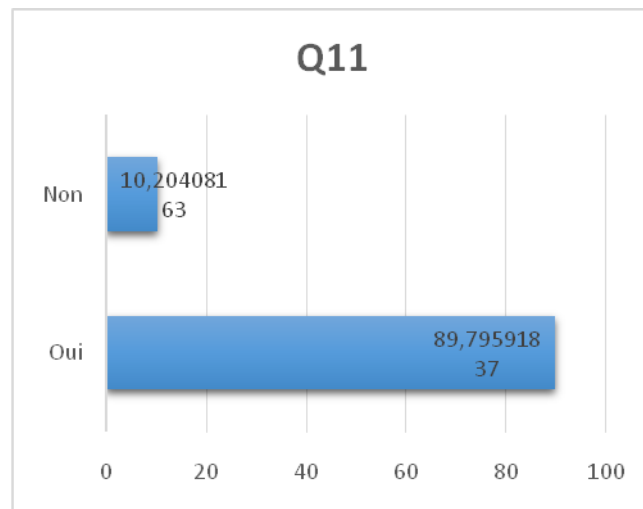
La figure IV.12 nous montre que 79.5% des travailleurs ont répondu « Oui » pour la Q8 ($\mu= 1.20$, $\sigma= 0.407$).

Question9 (Q9)**Figure IV.13** : Analyse de la question Q9.

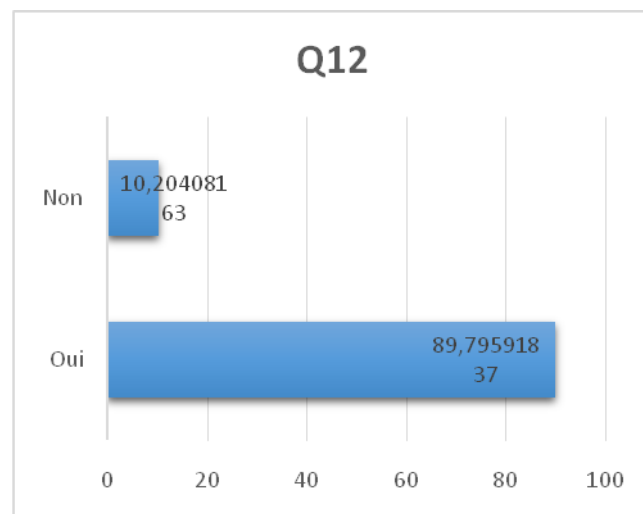
Nos enquêtés ont répondu « Oui » à la question Q9 (relative à la sécurité de l'environnement du travail) avec un pourcentage de 81.6% ($\mu= 1.18$, $\sigma= 0.391$).

Question10 (Q10)**Figure IV.14** : Analyse de la question Q10

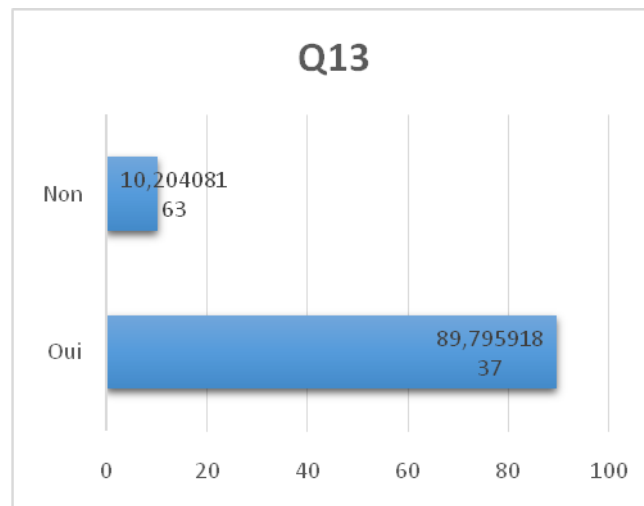
Le poste occupé par nos travailleurs correspond à la formation de 79.59% de nos enquêtés, c'est ce que la figure IV.14 nous montre ($\mu= 1.20$, $\sigma= 0.407$).

Question11 (Q11)**Figure IV.15** : Analyse de la question Q11.

La Q11 concerne les heures supplémentaires, un sujet dont la majorité de l'échantillon en souffre car 71.42% d'eux ont répondu « Oui » ($\mu= 1.28$, $\sigma= 0.456$).

Question12 (Q12)**Figure IV.16** : Analyse de la question Q12.

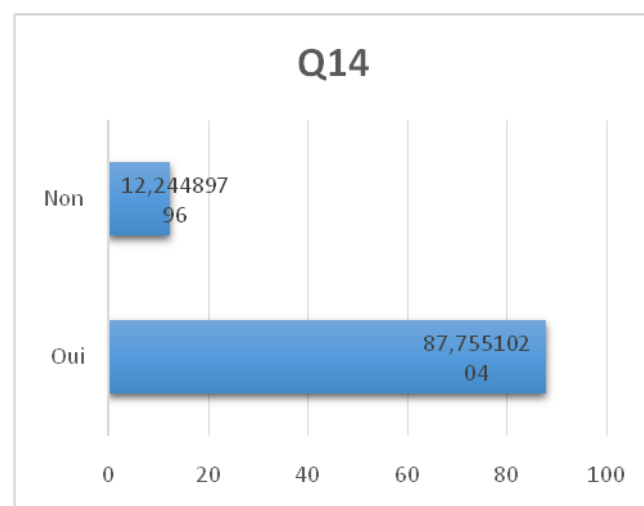
Le travailleurs peuvent oublier le travail et s'en séparer à leur retour Pour eux, selon la Q12, le pourcentage de réponse « oui » est de 89,79 %

Question13 (Q13)**Figure IV.17** : Analyse de la question Q13.

Le stress est un problème pour nos enquêtés, c'est la remarque que nous constatons selon la figure IV.17 où 89.79% ont répondu « Oui » ($\mu= 1.10$, $\sigma= 0.305$).

IV.4.2 Analyse de la dimension « La motivation des travailleurs »

Les résultats des analyses démontrent que les travailleurs concernés ont généralement répondu « Oui » aux questions qui concerne la motivation des travailleurs ($\mu= 1.28$, $\sigma= 0.40$) avec un score de 71.4% (voir Figure IV.18). Cette première dimension a été mesurée par 11 items incluant les questions de Q14 jusqu'à Q24.

Question14 (Q14)**Figure IV.18** : Analyse de la question Q14.

Les travailleurs se contentent même d'un simple compliment, c'est ce que la question 14 nous propose comme réponse par un pourcentage de 87.7% ($\mu= 1.44, \sigma= 0.502$).

Question15 (Q15)

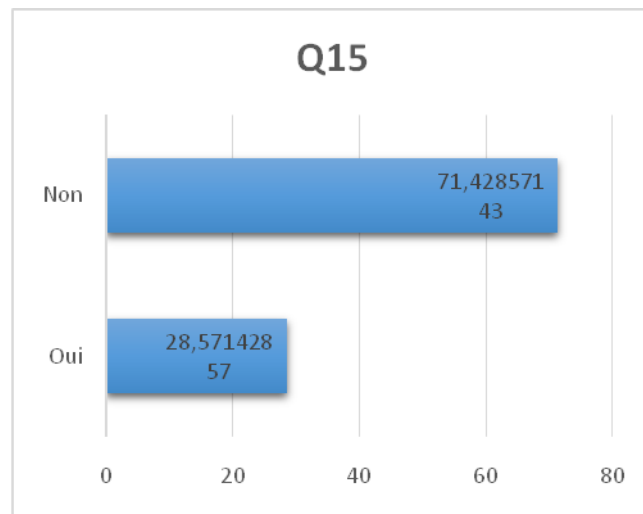


Figure IV.19 : Analyse de la question Q15.

Selon la figure IV.19 et la Q15, 71.4% de l'échantillon se sentent mal payé par rapport aux efforts qu'ils fournissent ($\mu= 1.71, \sigma= 0.456$).

Question16 (Q16)

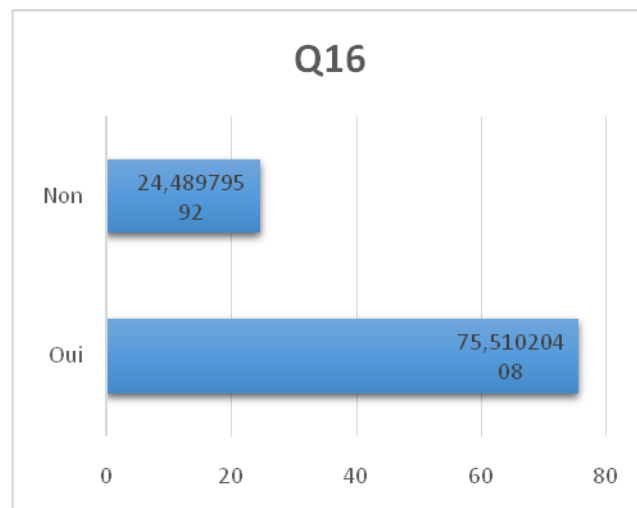
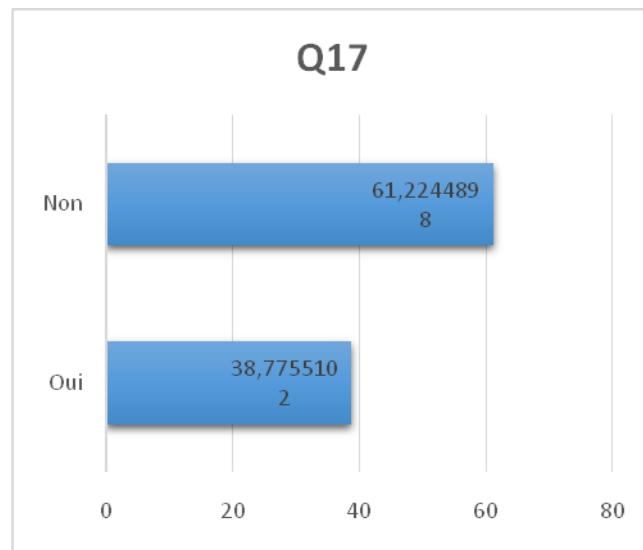
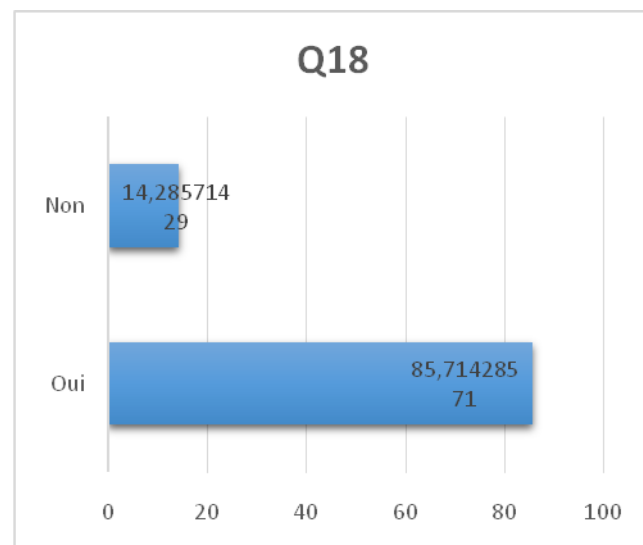


Figure IV.20 : Analyse de la question Q16.

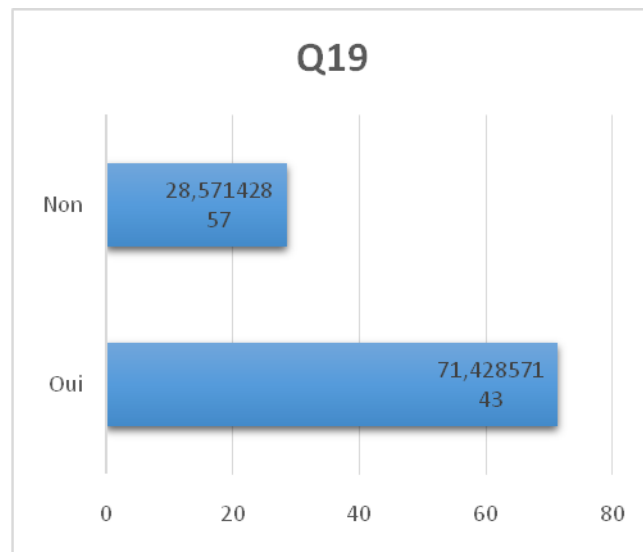
Les récompenses motivent 75.51% des enquêtés à donner plus dans leurs travaux, c'est la réponse obtenue de la Q16 ($\mu= 1.44, \sigma= 0.434$).

Question17 (Q17)**Figure IV.21** : Analyse de la question Q17.

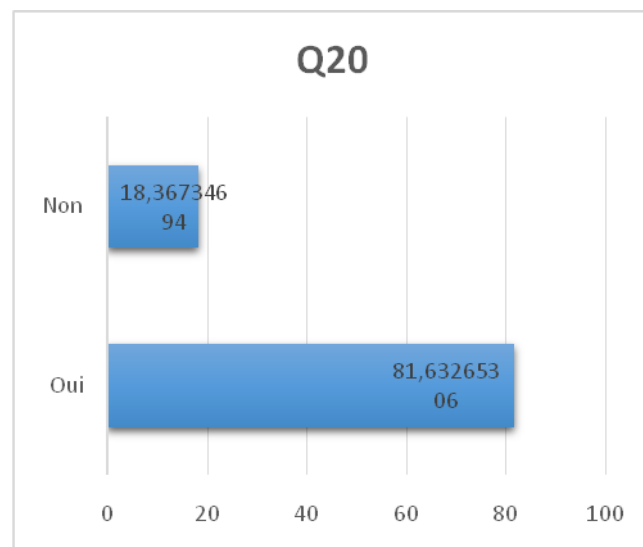
L'appréciation entre collègues n'augmente pas la motivation de 61.22% des travailleurs qui ont répondu « Non » à la question Q17 ($\mu= 1.61$, $\sigma= 0.492$).

Question18 (Q18)**Figure IV.22** : Analyse de la question Q18.

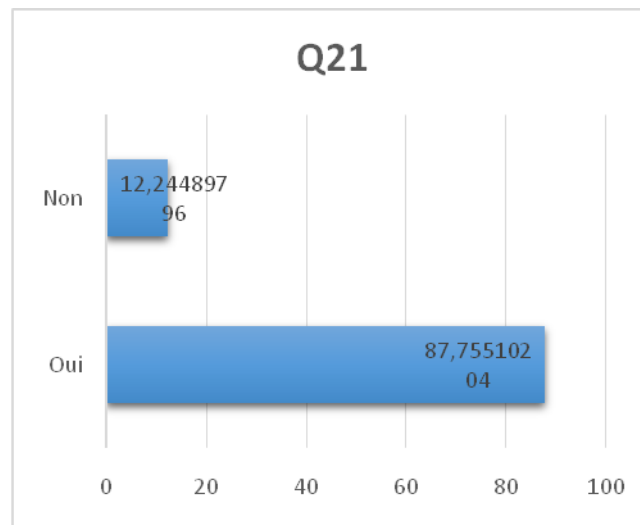
D'après les réponses obtenues de la Q18, la majorité des travailleurs (84.71%) se partagent le respect entre eux ($\mu= 1.44$, $\sigma= 0.502$).

Question19 (Q19)**Figure IV.23** : Analyse de la question Q19.

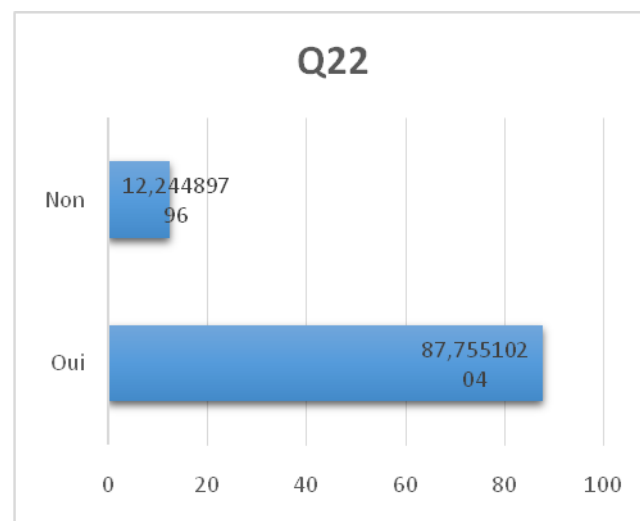
Selon 71.42% de l'échantillon, ils se bénéficient d'une prime supplémentaire de l'entreprise où ils travaillent ($\mu= 1.28$, $\sigma= 0.456$).

Question20 (Q20)**Figure IV.24** : Analyse de la question Q20.

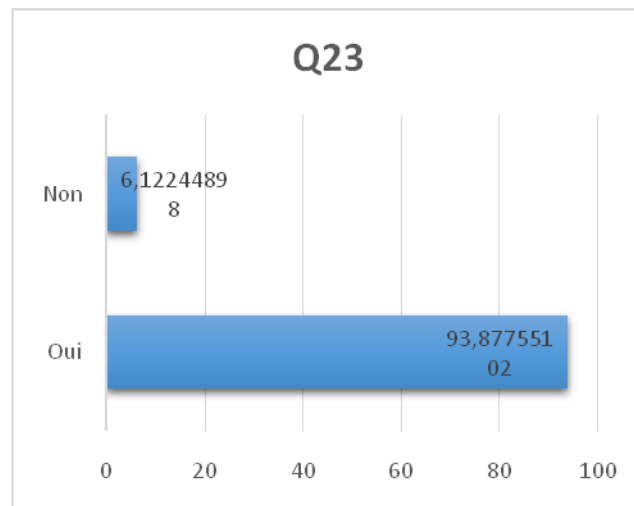
Les travailleurs de la RA1K se sont motivés par l'augmentation de salaire, 81.63% d'eux ont répondu « Oui » à la Q20 ($\mu= 1.18$, $\sigma= 0.391$).

Question21 (Q21)**Figure IV.25** : Analyse de la question Q21.

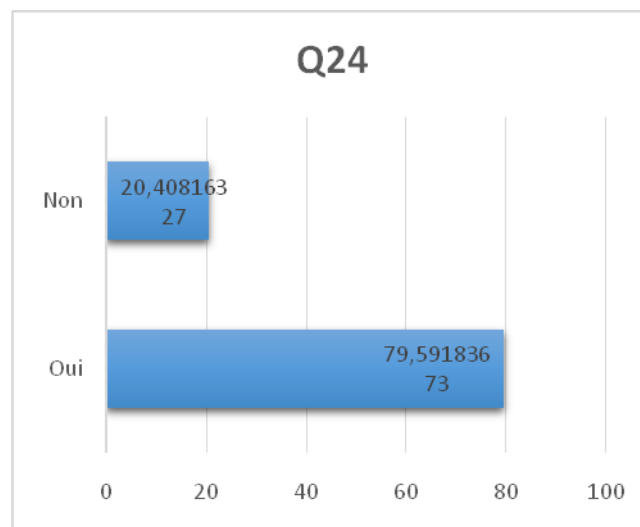
L'augmentation qui vient suite d'une supplémentation d'heures motivent 87.75% de l'échantillon d'après la Q21 ($\mu = 1.44$, $\sigma = 0.502$).

Question22 (Q22)**Figure IV.26** : Analyse de la question Q22.

L'entreprise fournit des soins de santé et une assurance selon 87.75% des enquêtés ($\mu = 1.44$, $\sigma = 0.502$).

Question23 (Q23)**Figure IV.27** : Analyse de la question Q23.

L'examen périodique est rassuré chez l'entreprise de notre échantillon, car 93.87% des travailleurs ont répondu « Oui » à la Q23 ($\mu= 1.06$, $\sigma= 0.242$).

Question24 (Q24)**Figure IV.28** : Analyse de la question Q24.

Finalement nous constatons que l'entreprise forme ses travailleurs selon 79.59% qui répondent « Oui » à la dernière question Q24 ($\mu= 1.20$, $\sigma= 0.407$).

IV.5 Analyse descriptive des résultats

IV.5.1 Analyse descriptive des résultats relatifs aux « Conditions de travail »

L'analyse des réponses des enquêtés a montré que la majorité des travailleurs travaillent dans des bonnes conditions. En effet, 40 des 49 travailleurs se sentent une satisfaction à cause de leur travail. Tandis, 39 travailleurs déclarent que leur travail correspond à leurs compétences.

Quarante-sept (47) travailleurs ont un horaire de travail régulier et prévisible, par contre quasiment la moitié des enquêtés déclarent que l'environnement de travail est inconfortable. Selon 34 travailleurs, l'entreprise où ils travaillent prend en compte les remarques et les suggestions des salariés pour améliorer les conditions de travail.

Concernant les risques, 29 travailleurs ont déjà vécu un risque lors de l'exécution de leur travail. Le rythme dans le travail est important selon la majorité de nos enquêtés.

39 parmi les 49 travailleurs disent qu'ils ont tout le temps suffisant pour accomplir leurs tâches. Et l'entreprise où nos enquêtés travaillent fournit un environnement de travail sécurisé pour ses travailleurs ceci est confirmé de la part des 40 enquêtés.

Tandis pour les compétences, 29 travailleurs nous confirment que leur poste correspond à leur formation.

35 travailleurs souffrent de l'obligation des heures supplémentaires. Et 26 des 49 avis disent qu'ils ne peuvent pas se déconnecter de leur travail quand ils rentrent chez eux. Et pour finir, le stress est un vrai problème car 44 travailleurs déclarent qu'ils en souffrent fréquemment.

IV.5.2 Analyse descriptive des résultats relatifs à « La motivation des travailleurs »

La réponse moyenne de cette partie du questionnaire est « Oui » à la majorité des questions qui la compose.

Premièrement, 27 travailleurs ont besoin à un petit compliment pour qu'ils se motivent, mais 35 d'eux ont dit que le salaire qu'ils gagnent est incompatible avec l'effort qu'ils fournissent. Si nous donnons des récompenses et des subventions aux travailleurs nous les motivons à donner plus dans leur travail, par contre l'appréciation et la gratitude ne participent pas à la motivation des travailleurs.

D'après la majorité de l'échantillon, ils reçoivent le respect de la part des collègues et des cadres supérieurs. La prime spéciale sur les bénéficiaires de l'entreprise existe selon 35 enquêtés, ceci va participer à la motivation vue que 40 travailleurs ont déclarés que l'augmentation du salaire les motive ainsi que l'augmentation de salaire des heures supplémentaires.

L'assurance des travailleurs est présente pour nos travailleurs pareils pour les examens périodiques, et les travailleurs sont formés par des programmes de formation par l'entreprise selon 39 membres de notre échantillon.

IV.6 Analyse des variances

Diverses raisons peuvent être invoquées pour expliquer les résultats divergents dégagés par cette étude. Pour cela, nous effectuerons une analyse approfondie des résultats obtenue pour la culture de sécurité, en particulier à propos de la grande dispersion du avis d'enquêtés pour exprimer leur degré de la satisfaction au travail, le turnover et l'épuisement, il fait l'appel d'une analyse inférentielle (t-test et ANOVA).

L'analyse de la variance permet d'étudier le comportement d'une variable continue à expliquer en fonction d'une ou de plusieurs variables explicatives catégorielles. Lorsque l'on souhaite d'étudier le comportement de deux variables, on utilisera le test de Student ou t-test pour échantillons indépendants, et lorsque l'on souhaite d'étudier le comportement de plusieurs variables à expliquer en même temps, on utilisera une analyse de la variance (ANOVA). Ce dernier est pour échantillons appariés [DJA 2015].

Les tests statistiques comme le t-test permettent au chercheur de rejeter ou non l'hypothèse nulle, donc de prendre une décision statistique. Avant de procéder à un test t, il faut formuler nos hypothèses statistiques, il y a toujours deux hypothèses statistiques.

✓ Hypothèse nulle H_0 :

Il n'existe pas des différences significatives des perceptions des enquêtés sur (les conditions de travail, la motivation des travailleurs) selon les variables démographiques à deux groupes.

✓ Hypothèse alternative H_1 :

Les perceptions des enquêtés sur (les conditions de travail, la motivation des travailleurs) sont différents selon les variables démographiques à deux groupes.

On rejette H_0 et on accepte H_1 , Si [DJA 2015] :

$\text{Sig} \leq (\alpha = 0.05) \text{Où } |t_{\text{cal}}(n-2)| \geq |t_{\text{tab}}(n-2)|$

$t_{cal} (n-2)$: c'est la valeur t calculé avec $(n-2)$ degré de liberté, $n=49$

$t_{tab} (n-2)$: c'est la valeur critique approprié de t ($t_{tab} (47) = 2.0141$), loi de Student à $(n-2)$ degré de liberté, $n=49$.

Nous effectuerons une analyse de ces divergences à partir les résultats de tableau du t-test

Tableau IV.9 : Analyse de variance par t-test

| N=49 | | n | Conditions du travail | | | Motivation des travailleurs | | |
|------|------------------|--------|-----------------------------|----------|-----|-----------------------------|----------|-----|
| | | | μ | σ | s | μ | σ | s |
| Sexe | Homme | 39 | 1,23 | 0,396 | Oui | 1.28 | 0.391 | Oui |
| | Femme | 10 | 1,30 | 0,448 | Oui | 1.30 | 0.404 | Oui |
| | T. test Sign. | / / | $T_{cal1} = 0.826$ 0,410 | | | $T_{cal2} = 0.276$ 0.193 | | |

Pour le sexe, nous observons que :

$$(t_{cal} 1(47) = 0.826 < t_{tab} (47) = 2.0141)$$

$$(t_{cal} 2 (47) = 0.276 < t_{tab} (47) = 2.0141)$$

Alors, nous acceptons H_0 , l'hypothèse qui annonce qu'il n'existe pas de différences significatives des avis des enquêtés sur les conditions du travail, la motivation des travailleurs selon le variable « sexe » (Hommes – Femmes).

Ce résultat est confirmé par la significativité, et d'après la table ci-dessus, nous observons que :

$$(\text{Sig.C.T}=0.410) > (\alpha= 0.05) ;$$

$$(\text{Sig.M.T}=0.193) > (\alpha= 0.05).$$

Les variables à deux groupes (pour notre cas le « sexe ») se font étudier comme nous l'avons fait avec un test-t. Pour les variables qui dépassent les deux groupes à trois ou plus, nous effectuons un test ANOVA à un facteur, un test qui se base aussi sur deux hypothèses statistiques :

✓ Hypothèse nulle H_0 :

Il n'existe pas des différences significatives des avis des enquêtés sur (l'ancienneté, tranches d'âges et les années de travail) selon les variables plus à 2 groupes.

✓ Hypothèse alternative H_1 :

Il existe des différences significatives des avis des enquêtés sur (l'ancienneté, tranches d'âges et les années de travail) selon les variables plus à 2 groupes.

On rejette H_0 et on accepte H_1 , Si [DJA 2015] :

$F_{cal} (n-2)$: c'est la valeur t calculé avec $(n-2)$ degré de liberté, $n=49$.

$F_{tab} (n-2)$: c'est la valeur critique approprié de F, loi de Fischer à $(K-1) (n-K+1)$ degrés de liberté. Tels que K : nombre des groupes pour chaque variable, $n=49$ (Voir Annexe 6).

Effectuerons une analyse de ces divergences à partir des résultats du tableau « ANOVA ».

Tableau IV.10 : Analyse de variance par ANOVA

| N=49 | | n | Conditions du travail | | | Motivation des travailleurs | | |
|-------------------------------|------------------|--------|-----------------------|----------|-----|-----------------------------|----------|-----|
| | | | μ | σ | s | μ | σ | S |
| Ancienneté | 1-9 ans | 9 | 1.25 | 0.408 | Oui | 1.27 | 0.370 | Oui |
| | 9-19 ans | 25 | 1.21 | 0.368 | Oui | 1.27 | 0.368 | Oui |
| | 19-29 ans | 15 | 1.30 | 0.433 | Oui | 1.31 | 0.423 | Oui |
| | ANOVA Sign. | / / | 1.49 0.410 | | | 0.80 0.550 | | |
| Tranche d'âge | 20-29 ans | 6 | 1.15 | 0.244 | Oui | 1.31 | 0.304 | Oui |
| | 29-39 ans | 32 | 1.21 | 0.387 | Oui | 1.25 | 0.379 | Oui |
| | 39-49 ans | 11 | 1.40 | 0.451 | Oui | 1.36 | 0.425 | Oui |
| | ANOVA Sign. | / / | 2.85 0.367 | | | 1.61 0.342 | | |
| Poste de travail occupé | Chef de services | 17 | 1.26 | 0.412 | Oui | 1.25 | 0.381 | Oui |
| | Ingénieur | 25 | 1.20 | 0.351 | Oui | 1.31 | 0.405 | Oui |
| | Technicien | 7 | 1.39 | 0.446 | Oui | 1.25 | 0.264 | Oui |
| | ANOVA Sign. | / / | 2.38 0.252 | | | 1.46 0.345 | | |

Pour l'ancienneté, nous observons que :

$$FST (3,111) = 1.49 < FTAB (3,111) = 3.23$$

$$FST (3,111) = 0.80 < FTAB (3,111) = 3.23$$

Alors, nous acceptons H_0 qui annonce qu'il n'existe pas des différences significatives des avis des enquêtés sur conditions du travail, motivation des travailleurs d'après la variable « ancienneté » ($k=3$ groupes). Ce résultat est confirmé par le teste de la significativité, et d'après la Table IV.9, nous observons que :

$$(\text{Sig.C.T}=0.410) > (\alpha=0.05) ;$$

$$(\text{Sig.M.T}=0.550) > (\alpha=0.05).$$

Pour les tranches d'âge, nous observons que :

$$FST (3,111) = 2.85 < FTAB (3,111) = 3.23$$

$$FST (3,111) = 1.61 < FTAB (3,111) = 3.23$$

Alors, nous acceptons H_0 qui annonce qu'il n'existe pas des différences significatives des avis des enquêtés sur conditions du travail, motivation des travailleurs d'après la variable « tranche

d'âge » ($k= 3$ groupes). Ce résultat est confirmé par le teste de la significativité, et d'après la Table IV.10, nous observons que :

(Sig.C.T=0.367) $>$ ($\alpha= 0.05$) ;

(Sig.M.T=0.342) $>$ ($\alpha= 0.05$).

Pour Poste de travail occupé, nous observons que :

FST (3,111) = 2.38 < FTAB (3,111) = 3.23

FST (3,111) = 1.46 < FTAB (3,111) = 3.23

Donc, nous acceptons H_0 et nous disons qu'il n'existe pas de différences significatives sur les avis obtenus sur conditions du travail, motivation des travailleurs en se basant sur la variable « poste de travail occupé » ($k= 3$ groupes). Le résultat est confirmé en testant la significativité, et d'après la Table IV.10, nous observons que:

(Sig.C.T=0.252) $>$ ($\alpha= 0.05$) ;

(Sig.M.T=0.345) $>$ ($\alpha= 0.05$).

Conclusion générale

Conclusion générale

Dans ce travail, nous avons étudié l'impact des conditions de travail et la motivation des Travaillleur et notre cas d'étude le complexe de la Raffinerie de Skikda (RA1K). On conclusion, les bonnes conditions de travail doivent être mises à la disposition des salariés au sein de l'entreprise, car si elles ne sont pas prises en compte, automatiquement ça influence négativement sur l'environnement de travail. Les dirigeants doivent motiver leurs salariés dans la réalisation de leurs objectifs difficiles à atteindre, et les stratégies de ce entreprise sont de plus en plus élaborée, et nécessitent une grande mobilisation des salariés, afin de les fidéliser et motiver au service du développement durable de l'entreprise.

Les conditions de travail constituent l'un des sujets les plus sensibles d'une politique du personnel, mais leur mis en œuvre conduit souvent à des modifications profondes des valeurs et système de gestion de l'organisation. Appliquer Le principe de l'amélioration des conditions de travail implique de savoir ce que les dirigeant veulent obtenir de leurs salariés en échanges de bien-être au travail.

Et à travers l'enquête d'opinions (questionnaire) que nous avons réalisée au niveau de l'entreprise Sonatrach (RA1K) Skikda au près de 49 travailleurs de différents grades et leurs lieux de travail, nous avons conclu que les conditions de travail sont convenables et acceptable, bien que la plupart des travailleurs vivent certains moments de pression et de stress psychologique. Et en ce qui concerne la motivation des travailleurs, ils nécessitent plus de motivation par rapport au salaire et prime .La motivation morale de la part des subordonnés, créant un meilleur environnement de travail, un confort et une meilleure communication.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

- [01] GAY Rousting, le travail autrement, édition Bordas, paris, 1982, p66.
- [02] Ministère de travail, de l'emploi et de la santé, condition de travail, édition, Bilan, paris, 2011, p14.
- [03] Laëtitia Lethielleux, « *L'essentiel de la GRH* », 8ème éd, Edition Gualino, 2014/2015, p29
- [04] wiki, Conditions de travail, disponible sur <https://fr.wikipedia.org/> consulté le (12/04/2023).
- [05] joradp, har ,disponible sur <https://www.joradp.dz/> Consulté le (14/04/2023).
- [06] Arnaud Dayan, « *Manuel de gestion* », 2e éd, Edition Ellipses, 2004, p481.
- [07] Arnaud Dayan, « *Manuel de gestion* », 2e éd, édition ellipses, 2004, p483.
- [08] joradp,har ,disponible sur <https://www.joradp.dz/> Consulté le (14/04/2023).
- [09] joradp,har ,disponible sur <https://www.joradp.dz/> Consulté le (17/04/2023).
- [10] topics, occupational_health, disponible sur <https://www.who.int/fr/> consulté Le (17/04/2023).
- [11] David ALIS et autres, « Risques et souffrance au travail », Edition Dunod, Paris 2010 p102.
- [12] joradp,har ,disponible sur <https://www.joradp.dz/> Consulté le (18/04/2023).
- [13] Laëtitia Lethielleux, « *L'essentiel de la GRH* », 8ème éd, Edition Gualino, 2014/2015 p. 35.
- [14] Laëtitia Lethielleux, « *L'essentiel de la GRH* », 8ème éd, Edition Gualino, 2014/2015 p 36 consulté le (18/04/2023).
- [15] particuliers, vos droits, disponible sur <https://www.service-public.fr> Consulté le (18/04/2023).
- [16] Arnaud Dayan, « *Manuel de gestion* », 2e éd, Edition Ellipses, 2004, p485.

Bibliographie

- [17] David ALIS et autres, « Risques et souffrance au travail », Edition Dunod, Paris 2010 p52.
- [18] joradp,har ,disponible sur <https://www.joradp.dz/> Consulté le (18/04/2023).
- [19] Laëtitia Lethielleux, « L'essentiel de la GRH », 8ème éd, Edition Gualino, 2014/2015, p29.
- [20] David ALIS et autres, « Risques et souffrance au travail », Edition Dunod 2010 p79.
- [21] Shimon L.Dolan, « *La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles* », 3ème éd, Edition du renouveau pédagogique, 2002 p553.
- [22] Arnaud Dayan, « *Manuel de gestion* » 2e éd, Edition Ellipses, 2004, p496.
- [23] Shimon L. Dolan, « *La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles* », 3ème éd, Edition du renouveau pédagogique, 2002 p580.
- [24] Shimon L.Dolan, « *La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles* », 3ème éd, Edition du renouveau pédagogique, 2002 p581
- [25] Shimon L.Dolan « *La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles* », 3ème éd, Edition du renouveau pédagogique, 2002 p586.
- [26] Mémoire en ligne, ressources humaines, disponible sur <https://www.memoireonline.com/> , consulté le (19/04/2023).
- [27] Teamstarter, Motivation au travail, disponible sur <https://www.teamstarter.com/> , consulté le (19/04/2023)
- [28] Kostango, motivation, disponible sur <https://www.kostango.com/> , consulté le (21/04/2023).
- [29] science direct, Elsevier, disponible sur <https://www.sciencedirect.com/> , consulté le (21/04/2023).
- [30] tissot éditions, l'énergie au travail, disponible sur <https://www.editions-tissot.fr/> consulté le (25/04/2023).

Bibliographie

- [31] Carin Info, la motivation, disponible sur <https://www.cairn.info/> consulté le (27/04/2023).
- [32] carin info, satisfaction au travail sur <https://www.cairn.info/> consulté le (27/04/2023).
- [33] pole emploi, la motivation au travail, disponible sur <https://www.pole-emploi.fr/> consulté le (03/05/2023).
- [34] persee, la motivation sociale, disponible sur <https://www.persee.fr/> , consulté le (03/05/2023)
- [35] HELLRIEGEL D., Management des organisations. 2èmeEdition, 2007.
- [36] la motivation, disponible sur <https://www.lesmotivations.net/> consulté le (05/05/2023).
- [37] LEVY-LEBOYER C .,La motivation dans l'entreprise modèles et stratégies ,Editions d'Organisation,1998
- [38] sara souhaili, La Motivation au travail comme facteur de réussite des entreprises mémoire Academia ,103 PAGES
- [39] carin info, le management scientifique des entreprises, disponible sur <https://www.cairn.info/> consulté le (06/05/2023).
- [40] yes therapy helps, the reinforcement, disponible sur <https://yestherapyhelps.com/> consulté le (08/05/2023).
- [41] Laura Mucha, La motivation des salariés et la performance dans les entreprises. Mémoire professionnel de Master soutenu à l'Université de reims champagne-ardnne, Année universitaire 2009 – 2010,100 Pages.

LES ANNEXES

Questionnaire

1. Questions générale

Sexe :

Ancienneté :

Age :

poste de travail occupé :

2. Questions relatives aux conditions de travail

1- Le travail que vous effectuez vous procure-t-il une satisfaction

Oui

Non

2- Le travail que vous effectuez, correspond-t-il à vos compétences

Oui

Non

3- Les travailleurs ont-ils un horaire de travail régulier et prévisible ?

Oui

Non

4- Votre environnement de travail est-il confortable (Lieu, cadre, matériel...)?

Oui

Non

5- L'entreprise prend-elle en compte les remarques et les suggestions des salariés pour améliorer les conditions de travail ?

Oui

Non

6- Est ce que vous avez déjà vécu un risque dans l'entreprise ou dans votre poste ?

Oui

Non

7- Est-il nécessaire de maintenir un rythme soutenu au travail ?

Oui

Non

8- Disposez-vous d'un temps suffisant pour accomplir vos tâches professionnelles ?

Oui

Non

9- Votre entreprise fournit-elle un environnement de travail sécurisé pour les travailleurs ?

Oui

Non

10- Votre poste actuel correspond-il bien à votre formation ?

Oui

Non

11- Votre travail vous oblige-t-il à faire des heures supplémentaires ?

Oui

Non

Les Annexes

12- lorsque vous rentrez chez vous, vous pouvez vous déconnecter et tout oublier de votre travail ?

Oui Non

13- Sentez-vous stressé fréquemment ?

Oui Non

3. Questions relatives à la motivation des travailleurs

14- Le moindre compliment stimule vraiment ma motivation ?

Oui Non

15- L'effort que vous fournissez, est-il équitable à votre salaire ?

Oui Non

16- Les récompenses et subventions que vous recevez vous motivent-elles à travailler plus dur et plus sérieusement ?

Oui Non

17- Est-ce que l'appréciation et la gratitude que vous recevez de vos supérieurs et collègues vous rendent plus motivé ?

Oui Non

18- Recevez-vous le respect que vous méritez de la part de vos supérieurs et vos collègues ?

Oui Non

19- Existe-t-il une prime spéciale sur les bénéfices de l'entreprise ?

Oui Non

20- L'augmentation de salaire vous motive-t-elle bien à travailler ?

Oui Non

21- L'augmentation de salaire des heures supplémentaires vous motive ?

Oui Non

22- L'entreprise vous fournit-elle des soins de santé et une assurance ?

Oui Non

23- L'entreprise procède-t-elle périodiquement à un examen complet de la santé des travailleurs afin d'assurer leur santé et leur sécurité ?

Oui Non

24- Votre entreprise a-t-elle un programme de formation pour les travailleurs ?

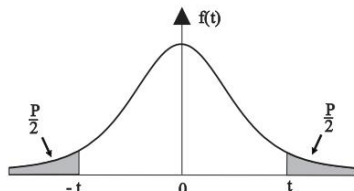
Oui Non

Table de la loi de Fisher-Snedecor, $\alpha = 5\%$

| | | | | | | | | | | |
|-----|----------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| num | den 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 161.4476 | 18.5128 | 10.1280 | 7.7086 | 6.6079 | 5.9874 | 5.5914 | 5.3177 | 5.1174 | 4.9646 |
| 2 | 199.5000 | 19.0000 | 9.5521 | 6.9443 | 5.7861 | 5.1433 | 4.7374 | 4.4590 | 4.2565 | 4.1028 |
| 3 | 215.7073 | 19.1643 | 9.2766 | 6.5914 | 5.4095 | 4.7571 | 4.3468 | 4.0662 | 3.8625 | 3.7083 |
| 4 | 224.5832 | 19.2468 | 9.1172 | 6.3882 | 5.1922 | 4.5337 | 4.1203 | 3.8379 | 3.6331 | 3.4780 |
| 5 | 230.1619 | 19.2964 | 9.0135 | 6.2561 | 5.0503 | 4.3874 | 3.9715 | 3.6875 | 3.4817 | 3.3258 |
| 6 | 233.9860 | 19.3295 | 8.9406 | 6.1631 | 4.9503 | 4.2839 | 3.8660 | 3.5806 | 3.3738 | 3.2172 |
| 7 | 236.7684 | 19.3532 | 8.8867 | 6.0942 | 4.8759 | 4.2067 | 3.7870 | 3.5005 | 3.2927 | 3.1355 |
| 8 | 238.8827 | 19.3710 | 8.8452 | 6.0410 | 4.8183 | 4.1468 | 3.7257 | 3.4381 | 3.2296 | 3.0717 |
| 9 | 240.5433 | 19.3848 | 8.8123 | 5.9988 | 4.7725 | 4.0990 | 3.6767 | 3.3881 | 3.1789 | 3.0204 |
| 10 | 241.8817 | 19.3959 | 8.7855 | 5.9644 | 4.7351 | 4.0600 | 3.6365 | 3.3472 | 3.1373 | 2.9782 |
| 11 | 242.9835 | 19.4050 | 8.7633 | 5.9358 | 4.7040 | 4.0274 | 3.6030 | 3.3130 | 3.1025 | 2.9430 |
| 12 | 243.9060 | 19.4125 | 8.7446 | 5.9117 | 4.6777 | 3.9999 | 3.5747 | 3.2839 | 3.0729 | 2.9130 |
| 13 | 244.6898 | 19.4189 | 8.7287 | 5.8911 | 4.6552 | 3.9764 | 3.5503 | 3.2590 | 3.0475 | 2.8872 |
| 14 | 245.3640 | 19.4244 | 8.7149 | 5.8733 | 4.6358 | 3.9559 | 3.5292 | 3.2374 | 3.0255 | 2.8647 |
| 15 | 245.9499 | 19.4291 | 8.7029 | 5.8578 | 4.6188 | 3.9381 | 3.5107 | 3.2184 | 3.0061 | 2.8450 |
| 16 | 246.4639 | 19.4333 | 8.6923 | 5.8441 | 4.6038 | 3.9223 | 3.4944 | 3.2016 | 2.9890 | 2.8276 |
| 17 | 246.9184 | 19.4370 | 8.6829 | 5.8320 | 4.5904 | 3.9083 | 3.4799 | 3.1867 | 2.9737 | 2.8120 |
| 18 | 247.3232 | 19.4402 | 8.6745 | 5.8211 | 4.5785 | 3.8957 | 3.4669 | 3.1733 | 2.9600 | 2.7980 |
| 19 | 247.6861 | 19.4431 | 8.6670 | 5.8114 | 4.5678 | 3.8844 | 3.4551 | 3.1613 | 2.9477 | 2.7854 |
| 20 | 248.0131 | 19.4458 | 8.6602 | 5.8025 | 4.5581 | 3.8742 | 3.4445 | 3.1503 | 2.9365 | 2.7740 |
| 21 | 248.3094 | 19.4481 | 8.6540 | 5.7945 | 4.5493 | 3.8649 | 3.4349 | 3.1404 | 2.9263 | 2.7636 |
| 22 | 248.5791 | 19.4503 | 8.6484 | 5.7872 | 4.5413 | 3.8564 | 3.4260 | 3.1313 | 2.9169 | 2.7541 |
| 23 | 248.8256 | 19.4523 | 8.6432 | 5.7805 | 4.5339 | 3.8486 | 3.4179 | 3.1229 | 2.9084 | 2.7453 |
| 24 | 249.0518 | 19.4541 | 8.6385 | 5.7744 | 4.5272 | 3.8415 | 3.4105 | 3.1152 | 2.9005 | 2.7372 |
| 25 | 249.2601 | 19.4558 | 8.6341 | 5.7687 | 4.5209 | 3.8348 | 3.4036 | 3.1081 | 2.8932 | 2.7298 |
| 26 | 249.4525 | 19.4573 | 8.6301 | 5.7635 | 4.5151 | 3.8287 | 3.3972 | 3.1015 | 2.8864 | 2.7229 |
| 27 | 249.6309 | 19.4587 | 8.6263 | 5.7586 | 4.5097 | 3.8230 | 3.3913 | 3.0954 | 2.8801 | 2.7164 |
| 28 | 249.7966 | 19.4600 | 8.6229 | 5.7541 | 4.5047 | 3.8177 | 3.3858 | 3.0897 | 2.8743 | 2.7104 |
| 29 | 249.9510 | 19.4613 | 8.6196 | 5.7498 | 4.5001 | 3.8128 | 3.3806 | 3.0844 | 2.8688 | 2.7048 |
| 30 | 250.0951 | 19.4624 | 8.6166 | 5.7459 | 4.4957 | 3.8082 | 3.3758 | 3.0794 | 2.8637 | 2.6996 |
| num | den 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | 4.8443 | 4.7472 | 4.6672 | 4.6001 | 4.5431 | 4.4940 | 4.4513 | 4.4139 | 4.3807 | 4.3512 |
| 2 | 3.9823 | 3.8853 | 3.8056 | 3.7389 | 3.6823 | 3.6337 | 3.5915 | 3.5546 | 3.5219 | 3.4928 |
| 3 | 3.5874 | 3.4903 | 3.4105 | 3.3439 | 3.2874 | 3.2389 | 3.1968 | 3.1599 | 3.1274 | 3.0984 |
| 4 | 3.3567 | 3.2592 | 3.1791 | 3.1122 | 3.0556 | 3.0069 | 2.9647 | 2.9277 | 2.8951 | 2.8661 |
| 5 | 3.2039 | 3.1059 | 3.0254 | 2.9582 | 2.9013 | 2.8524 | 2.8100 | 2.7729 | 2.7401 | 2.7109 |
| 6 | 3.0946 | 2.9961 | 2.9153 | 2.8477 | 2.7905 | 2.7413 | 2.6987 | 2.6613 | 2.6283 | 2.5990 |
| 7 | 3.0123 | 2.9134 | 2.8321 | 2.7642 | 2.7066 | 2.6572 | 2.6143 | 2.5767 | 2.5435 | 2.5140 |
| 8 | 2.9480 | 2.8486 | 2.7669 | 2.6987 | 2.6408 | 2.5911 | 2.5480 | 2.5102 | 2.4768 | 2.4471 |
| 9 | 2.8962 | 2.7964 | 2.7144 | 2.6458 | 2.5876 | 2.5377 | 2.4943 | 2.4563 | 2.4227 | 2.3928 |
| 10 | 2.8536 | 2.7534 | 2.6710 | 2.6022 | 2.5437 | 2.4935 | 2.4499 | 2.4117 | 2.3779 | 2.3479 |
| 11 | 2.8179 | 2.7173 | 2.6347 | 2.5655 | 2.5068 | 2.4564 | 2.4126 | 2.3742 | 2.3402 | 2.3100 |
| 12 | 2.7876 | 2.6866 | 2.6037 | 2.5342 | 2.4753 | 2.4247 | 2.3807 | 2.3421 | 2.3080 | 2.2776 |
| 13 | 2.7614 | 2.6602 | 2.5769 | 2.5073 | 2.4481 | 2.3973 | 2.3531 | 2.3143 | 2.2800 | 2.2495 |
| 14 | 2.7386 | 2.6371 | 2.5536 | 2.4837 | 2.4244 | 2.3733 | 2.3290 | 2.2900 | 2.2556 | 2.2250 |
| 15 | 2.7186 | 2.6169 | 2.5331 | 2.4630 | 2.4034 | 2.3522 | 2.3077 | 2.2686 | 2.2341 | 2.2033 |
| 16 | 2.7009 | 2.5989 | 2.5149 | 2.4446 | 2.3849 | 2.3335 | 2.2888 | 2.2496 | 2.2149 | 2.1840 |
| 17 | 2.6851 | 2.5828 | 2.4987 | 2.4282 | 2.3683 | 2.3167 | 2.2719 | 2.2325 | 2.1977 | 2.1667 |
| 18 | 2.6709 | 2.5684 | 2.4841 | 2.4134 | 2.3533 | 2.3016 | 2.2567 | 2.2172 | 2.1823 | 2.1511 |
| 19 | 2.6581 | 2.5554 | 2.4709 | 2.4000 | 2.3398 | 2.2880 | 2.2429 | 2.2033 | 2.1683 | 2.1370 |
| 20 | 2.6464 | 2.5436 | 2.4589 | 2.3879 | 2.3275 | 2.2756 | 2.2304 | 2.1906 | 2.1555 | 2.1242 |
| 21 | 2.6358 | 2.5328 | 2.4479 | 2.3768 | 2.3163 | 2.2642 | 2.2189 | 2.1791 | 2.1438 | 2.1124 |
| 22 | 2.6261 | 2.5229 | 2.4379 | 2.3667 | 2.3060 | 2.2538 | 2.2084 | 2.1685 | 2.1331 | 2.1016 |
| 23 | 2.6172 | 2.5139 | 2.4287 | 2.3573 | 2.2966 | 2.2443 | 2.1987 | 2.1587 | 2.1233 | 2.0917 |
| 24 | 2.6090 | 2.5055 | 2.4202 | 2.3487 | 2.2878 | 2.2354 | 2.1898 | 2.1497 | 2.1141 | 2.0825 |
| 25 | 2.6014 | 2.4977 | 2.4123 | 2.3407 | 2.2797 | 2.2272 | 2.1815 | 2.1413 | 2.1057 | 2.0739 |
| 26 | 2.5943 | 2.4905 | 2.4050 | 2.3333 | 2.2722 | 2.2196 | 2.1738 | 2.1335 | 2.0978 | 2.0660 |
| 27 | 2.5877 | 2.4838 | 2.3982 | 2.3264 | 2.2652 | 2.2125 | 2.1666 | 2.1262 | 2.0905 | 2.0586 |
| 28 | 2.5816 | 2.4776 | 2.3918 | 2.3199 | 2.2587 | 2.2059 | 2.1599 | 2.1195 | 2.0836 | 2.0517 |
| 29 | 2.5759 | 2.4718 | 2.3859 | 2.3139 | 2.2525 | 2.1997 | 2.1536 | 2.1131 | 2.0772 | 2.0452 |
| 30 | 2.5705 | 2.4663 | 2.3803 | 2.3082 | 2.2468 | 2.1938 | 2.1477 | 2.1071 | 2.0712 | 2.0391 |

Table de la loi de Student

Valeurs de T ayant la probabilité P d'être dépassées en valeur absolue



| ν | $P = 0,90$ | 0,80 | 0,70 | 0,60 | 0,50 | 0,40 | 0,30 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 |
|----------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 1 | 0,158 | 0,325 | 0,510 | 0,727 | 1,000 | 1,376 | 1,963 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2 | 0,142 | 0,289 | 0,445 | 0,617 | 0,816 | 1,061 | 1,386 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 |
| 3 | 0,137 | 0,277 | 0,424 | 0,584 | 0,765 | 0,978 | 1,250 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 |
| 4 | 0,134 | 0,271 | 0,414 | 0,569 | 0,741 | 0,941 | 1,190 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 |
| 5 | 0,132 | 0,267 | 0,408 | 0,559 | 0,727 | 0,920 | 1,156 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 |
| 6 | 0,131 | 0,265 | 0,404 | 0,553 | 0,718 | 0,906 | 1,134 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 |
| 7 | 0,130 | 0,263 | 0,402 | 0,549 | 0,711 | 0,896 | 1,119 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 |
| 8 | 0,130 | 0,262 | 0,399 | 0,546 | 0,706 | 0,889 | 1,108 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 |
| 9 | 0,129 | 0,261 | 0,398 | 0,543 | 0,703 | 0,883 | 1,100 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 |
| 10 | 0,129 | 0,260 | 0,397 | 0,542 | 0,700 | 0,879 | 1,093 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 |
| 11 | 0,129 | 0,260 | 0,396 | 0,540 | 0,697 | 0,876 | 1,088 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 |
| 12 | 0,128 | 0,260 | 0,395 | 0,539 | 0,695 | 0,873 | 1,083 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 |
| 13 | 0,128 | 0,259 | 0,394 | 0,538 | 0,694 | 0,870 | 1,079 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 |
| 14 | 0,128 | 0,258 | 0,393 | 0,537 | 0,692 | 0,868 | 1,076 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 |
| 15 | 0,128 | 0,258 | 0,393 | 0,536 | 0,691 | 0,866 | 1,074 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 |
| 16 | 0,128 | 0,258 | 0,392 | 0,535 | 0,690 | 0,865 | 1,071 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 |
| 17 | 0,128 | 0,257 | 0,392 | 0,534 | 0,689 | 0,863 | 1,069 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 |
| 18 | 0,127 | 0,257 | 0,392 | 0,534 | 0,688 | 0,862 | 1,067 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 |
| 19 | 0,127 | 0,257 | 0,391 | 0,533 | 0,688 | 0,861 | 1,066 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 |
| 20 | 0,127 | 0,257 | 0,391 | 0,533 | 0,687 | 0,860 | 1,064 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 |
| 21 | 0,127 | 0,257 | 0,391 | 0,532 | 0,686 | 0,859 | 1,063 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 |
| 22 | 0,127 | 0,256 | 0,390 | 0,532 | 0,686 | 0,858 | 1,061 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 |
| 23 | 0,127 | 0,256 | 0,390 | 0,532 | 0,685 | 0,858 | 1,060 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 |
| 24 | 0,127 | 0,256 | 0,390 | 0,531 | 0,685 | 0,857 | 1,059 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 |
| 25 | 0,127 | 0,256 | 0,390 | 0,531 | 0,684 | 0,856 | 1,058 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 |
| 26 | 0,127 | 0,256 | 0,390 | 0,531 | 0,684 | 0,856 | 1,058 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 |
| 27 | 0,127 | 0,256 | 0,389 | 0,531 | 0,684 | 0,855 | 1,057 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 |
| 28 | 0,127 | 0,256 | 0,389 | 0,530 | 0,683 | 0,855 | 1,056 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 |
| 29 | 0,127 | 0,256 | 0,389 | 0,530 | 0,683 | 0,854 | 1,055 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 |
| 30 | 0,127 | 0,256 | 0,389 | 0,530 | 0,683 | 0,854 | 1,055 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 |
| ∞ | 0,126 | 0,253 | 0,385 | 0,524 | 0,674 | 0,842 | 1,036 | 1,282 | 1,645 | 1,96 | 2,326 | 2,576 |

Nota. ν est le nombre de degrés de liberté.

Le quantile d'ordre $1 - \frac{\alpha}{2}$ se lit dans la colonne $P = \alpha$.

Le quantile d'ordre $1 - \alpha$ se lit dans la colonne $P = 2\alpha$.